

Boletim do Trabalho e Emprego

23

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 12,60

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 23	P. 2249-2368	22-JUNHO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2251
Organizações do trabalho	2323
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Regulamentos de condições mínimas:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global	2251
— CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	2311
— ACT entre a PORTLINE, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	2313
— AE entre a United European Car Carriers, Unipessoal, L. ^{da} , e a FESMAR — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Mar	2313
— AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SNPVAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (tripulantes de cabina) — Deliberação da comissão paritária	2322
— AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SNPVAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (tripulantes de cabina) — Deliberação da comissão paritária.	2322

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SINAPOL — Sind. Nacional da Polícia — Alteração	2323
— SINPROFE — Sind. Nacional dos Professores e Educadores	2338
— ASPP/PSP — Assoc. Sindical dos Profissionais da Polícia — Alteração	2342

II — Direcção:

— Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas	2343
— Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins	2345

— SINAPOL — Sind. Nacional da Polícia	2345
---	------

III — Corpos gerentes: ...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Alteração	2346
— Assoc. Comercial do Dist. de Aveiro — Alteração	2357

II — Direcção:

— Assoc. Empresarial de Viana do Castelo — AEVC	2363
— Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica — APICER	2363
— Assoc. Portuguesa da Ind. de Plásticos	2363
— AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas	2363

III — Corpos gerentes: ...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos: ...

II — Identificação: ...

III — Eleições:

— Greif Portugal, L. ^{da}	2364
— Prevenção Rodoviária Portuguesa	2364
— Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.	2365
— Metropolitano de Lisboa, E. P.	2365

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

I — Convocatórias:

— BOMBARDIER — Transportation Portugal, S. A.	2366
— Soplaril Portugal — Ind. de Transformação e Venda de Suportes Flexíveis para Embalagem, L. ^{da}	2366
— OPETREC — Operações e Serviços, L. ^{da}	2367

II — Eleição de representantes:

— Sind. dos Professores da Grande Lisboa	2367
— Centro Hospitalar Cova da Beira, S. A.	2367
— ELIDOURO — Montagens Eléctricas do Douro Superior, L. ^{da}	2368
— Pavicentro Pré-Fabricação, S. A.	2368

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

Artigo de revisão

O presente CCT revê globalmente e substitui na íntegra o celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e, por outro, a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4794, e o número de trabalhadores é de 21 250.

Cláusula 2.^a

Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

Cláusula 3.^a

Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais, vigorará por um prazo mínimo de dois anos e mantém-se em vigor até as partes o substituírem, no todo ou em parte, por outro ou outros.

2 — Porém a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano e vigoram por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorrido 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 e a proposta de revisão 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 da resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar a área do trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres do empregador

1 — São obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) 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;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança, da higiene e da saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença profissional;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — Compete em especial ao empregador respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade de cada trabalhador, devendo, de entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

1 — São obrigações do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companhei-

ros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e à disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à organização, aos métodos de produção ou a negócios;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nesta convenção e as demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter impecável o azeite, a higiene e a apresentação pessoais;
- k) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- l) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;
- m) Cumprir os regulamentos internos, desde que aprovados nos termos da lei e desde que não contrariem as normas desta convenção.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3 — O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo azeite do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar estabelecidas em lei ou regulamento interno, bem como em ordens dadas pelo empregador.

4 — Para início ou reinício da prestação de trabalho, o trabalhador deve encontrar-se em condições de prestação do trabalho a que está obrigado nos termos da lei ou de regulamento interno.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos em que tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 76.^a desta convenção;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pressão por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou fornecimento de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção e na demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva do empregador quando a esta haja lugar.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT procederão à cobrança e à remessa aos sindicatos outorgantes, gratuitamente, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

Cláusula 9.^a

Proibição de acordos entre empregadores

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

2 — Os empregadores que outorgarem nos acordos referidos no número anterior ficarão sujeitos à sanção prevista na lei.

Cláusula 10.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

3 — O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

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

Cláusula 11.^a

Declarações do trabalhador

1 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa ou do instrutor nomeado ou na sede ou nas delegações da associação patronal onde a empresa esteja filiada, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

2 — Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

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 47.^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) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

6 — As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 14.^a

Sanções abusivas

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 a 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 70.^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 os empregadores 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 a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação colectiva, ou até três anos após o termo das funções referidas, 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 empregadora.

Cláusula 16.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o empregador a obrigação de indemnizar o tra-

balhador nos termos gerais do 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 em despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 2 da cláusula 50.^a

Cláusula 17.^a

Registo das sanções disciplinares

O empregador 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 a partir do conhecimento da infracção pelo empregador 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 a partir do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

3 — Para os 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.

4 — Entre o início do procedimento disciplinar e a sua conclusão não podem decorrer mais de 100 dias seguidos.

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 o início da execução, entende-se que esta começa a executar-se no dia imediato ao da notificação.

Cláusula 20.^a

Valor de indemnização

Sempre que por força desta convenção ou da lei exista obrigação de indemnizar o trabalhador, o valor de cálculo é feito na base de, no mínimo, um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 21.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3 — O menor com idade mínima inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e a sua saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de formação ou de orientação ou o seu desenvolvimento físico, psíquico e moral e intelectual.

4 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para o exercício da 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.

5 — Cabe ao empregador no caso da contratação de menor nos termos do n.º 3 deste artigo comunicar ao organismo estatal competente tal facto nos oito dias após a contratação.

6 — O contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que não tenha concluído a escolaridade mínima obrigatória ou que não tenha completado os 16 anos só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais e comprovativo da frequência escolar.

Cláusula 22.^a

Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição de base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 23.^a

Período experimental

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 nos contratos de trabalho por termo indeterminado:

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

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a seis meses.

Cláusula 24.^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, o certificado de aptidão 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 VIII.

CAPÍTULO IV

Celebração de contratos de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 25.^a

Requisitos de forma dos contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental, devem as partes dar forma escrita ao contrato.

2 — O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, sendo um para cada uma das partes, e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio das partes;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo ou das funções que lhe são atribuídas;
- 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 pelo empregador 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 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subseqüentes ao início da execução do contrato.

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

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

7 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, de regulamento da empresa ou da aplicação desta convenção.

8 — 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.

9 — No caso de as partes não darem forma escrita ao contrato de trabalho, ou esta ser insuficiente, deverá o empregador fornecer ao trabalhador, por escrito, as informações constantes do n.º 3 e das alíneas do n.º 2 desta cláusula.

SECÇÃO II

Contratos a termo

Cláusula 26.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

- 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;
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- Época de maior actividade turística, nos termos previstos na cláusula 27.^a;
- Execução de uma tarefa ocasional ou de serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa

duração ou em outras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

- g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extras, nos termos previstos na cláusula 28.^a

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

4 — 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.

5 — 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.

6 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 2 desta cláusula e com o n.º 2 da cláusula 30.^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.

7 — 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 27.^a

Época de maior actividade turística

Para os efeitos da alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior actividade turística os seguintes:

- Época sazonal balnear — de 21 de Junho a 22 de Setembro;
- Época das festas do Natal e ano novo — de 15 de Dezembro a 6 de Janeiro; época da Páscoa — durante 10 dias; época das demais festividades com relevância local — durante 5 dias;
- Época de prática de desportos de Inverno — nos meses de Janeiro, Fevereiro e Março, na serra da Estrela;
- Realização de eventos — por um período não superior a cinco dias.

Cláusula 28.^a

Serviços extra

1 — É considerado, para os efeitos da alínea g) do n.º 2 da cláusula 26.^a, serviço extra o serviço accidental ou extraordinário não superior a dois dias 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 — O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

Cláusula 29.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa após a cessação do contrato;
- c) Actividades com sazonalidade de oferta, nos termos do disposto nas cláusulas 27.^a e 28.^a

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do n.º 1 desta cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 30.^a

Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter os elementos referidos no n.º 2 da cláusula 25.^a

2 — Além daquelas indicações, o contrato de trabalho a termo deverá ainda indicar o motivo justificativo da sua celebração, sob pena de o contrato se converter em contrato sem termo.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a 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 2 da cláusula 25.^a

Cláusula 31.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, a prorrogação e a cessação do contrato a termo implicam 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 — O empregador deve comunicar trimestralmente à Inspecção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3 — 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 a determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 32.^a

Direitos dos contratados a termo

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e regalias e está adstrito aos mesmos deveres definidos neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para os efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente contrato, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 33.^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 de trabalho a termo certo.

2 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode ser objecto de nova renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um ano nem superior a três anos.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, alíneas e) e f), da cláusula 26.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

Cláusula 34.^a

Estipulação de 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 c) do n.º 2 da cláusula 26.^a e nos casos previstos nas cláusulas 27.^a e 28.^a

2 — Nos casos em que é admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou o 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 35.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

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 a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou a dois dias de remuneração de base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 36.^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 33.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 37.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 26.^a

Cláusula 38.^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 ou tarefa cuja execução justifica a sua celebração.

Cláusula 39.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador 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 na alínea b) do n.º 2 da cláusula 26.^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 35.^a

Cláusula 40.^a

Conversão do contrato

1 — Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão

da actividade ou do serviço para que haja sido contratado ou do regresso do trabalhador substituído ou da cessação do contrato do mesmo.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 36.^a no que respeita à contagem da antiguidade.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, 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 o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 43.^a

Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime previsto no capítulo IV desta convenção para o contrato de trabalho a termo resolutivo, 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 33.^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;
- d) A caducidade do contrato não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Logo que o trabalhador atinja 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do capítulo IV, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação do contrato por acordo das partes

Cláusula 44.^a

Cessação por acordo

O empregador e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos desde que não contrariem a lei;
- d) 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 45.^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 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita ao empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pelo empregador 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.

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

4 — 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.

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

Resolução do contrato de trabalho

SUBSECÇÃO I

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 46.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e pelas suas consequências, torne

imediate e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador 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 administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 47.^a

Regras processuais

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o empregador 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 10 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 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem de mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e no caso do n.º 3 à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias consecutivos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

9 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso e 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 diminuírem a responsabilidade.

11 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

12 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

13 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 48.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

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

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 15 dias antes da nota de culpa desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador:

- a) A sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente, para a averiguação de tais factos;
- b) Ainda não lhe foi possível elaborar a nota de culpa.

3 — 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 49.^a

Ilícitude do despedimento

1 — Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, o despedimento é ilícito nos seguintes casos:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se tiverem decorrido os prazos previstos nesta convenção e no Código do Trabalho ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 47.^a;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados na cláusula 47.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito nos termos do Código do Trabalho e desta convenção.

3 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador no prazo de um ano a contar a partir da data do despedimento.

Cláusula 50.^a

Efeitos da ilicitude

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

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e ainda os danos não patrimoniais causados;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo das suas categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 2, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3 — No caso de o despedimento ser impugnado com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 47.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 51.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de 10 dias úteis contados a partir da recepção da comunicação do despedimento.

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

SUBSECÇÃO II

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

Cláusula 52.^a

Regras gerais

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

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com a indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 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 53.^a

Justa causa

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

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou pelo seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 46.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 54.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^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 57.^a

SECÇÃO IV

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Aviso prévio

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

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo certo ou incerto, o trabalhador que pretenda cessar o contrato antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador 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.

Cláusula 57.^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 em pacto de permanência.

SECÇÃO V

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^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 retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador 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 denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta, registada com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 59.^a

Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou os 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, o empregador é obrigado 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 60.^a

Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

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 uma 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 61.^a

Outros tipos de cessação do contrato de trabalho

1 — 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.

2 — Sempre que a entidade empregadora recorra a processos de extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, terá de fazer consultas prévias aos representantes dos trabalhadores e apresentar e discutir propostas alternativas ao despedimento.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 62.^a

Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

Cláusula 63.^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 do período de descanso, excepto se o trabalhador for chamado, em caso de necessidade, a prestar trabalho.

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.

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

6 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo por escrito ao horário intervalado.

Cláusula 64.^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;
- e) Horário adaptado.

2 — Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e de 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 do dia seguinte.

4 — Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e de 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 como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

6 — Entende-se por «horário adaptado» aquele em que a duração média e semanal do horário de trabalho pode ir além ou ficar aquém dos limites do período de trabalho genericamente estabelecidos, nos termos legais e deste CCT.

7 — A unidade de referência deixa de ser o dia e a semana, passando a ser de quatro meses, período em que a média semanal de trabalho é de quarenta horas.

8 — Por acordo escrito e sempre que se verifique necessidade imperiosa do empregador, devidamente fundamentada por este, o empregador e os trabalha-

dores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, observando as seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e oito horas;
- b) Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a quatro horas, sem prejuízo do direito à alimentação.

9 — A aplicação do regime de horário adaptado aos trabalhadores que se encontrem ao serviço está sujeita às regras de alteração do horário de trabalho previstas na cláusula 66.^a

Cláusula 65.^a

Horários especiais

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

2 — O horário dos empregados extra será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

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

4 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção em que trabalha.

5 — Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

Cláusula 66.^a

Regime de alteração de horário de trabalho

1 — Compete ao empregador 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 excepção 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 delegados sindicais 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 — O empregador 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 fundamentadas, 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 do empregador, 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 67.^a

Horário parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — 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.

3 — O horário mínimo para os trabalhadores a tempo parcial é de dezoito horas semanais.

4 — 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 68.^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, manifestem 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 necessidades imperiosas de funcionamento da secção devidamente fundamentada o imponham, 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 do empregador, nomeadamente, os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se com a alteração de turno.

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

6 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

Cláusula 69.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

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

4 — Para os efeitos de isenção de horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 70.^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 acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou ponto mecânico de modo que permitam registo eficaz e fácil verificação, servindo para o efeito o registo previsto na cláusula 73.^a

5 — Cada trabalhador só pode prestar duas horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho e, em cada ano civil, o máximo de duzentas horas suplementares.

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

7 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas.

Cláusula 71.^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 do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n} \times 2$$

sendo:

RM = a retribuição mensal total;

n = o período normal de trabalho semanal.

3 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

4 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

6 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do empregador, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

7 — O empregador poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

8 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar o descanso compensatório previsto no n.º 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 72.^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 aos 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, o empregador 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 descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 100.^a

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores dos n.ºs 8, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 23 do anexo II. Para estes trabalhadores e para os que exercem funções em cantinas e bares concessionados, 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 % a do 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, café 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 afixaram o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

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

Cláusula 73.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador por dia e por semana, com a indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2 — 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 74.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente para cada secção e conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora do começo e do 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.

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

7 — Os empregadores abrangidos por este CCT devem adoptar o mapa de horário de trabalho constante do anexo IX.

Cláusula 75.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido pelas partes no momento da admissão.

2 — Entende-se por «local de trabalho» o estabelecimento e a secção 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 76.^a

Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, num raio de 15 km, e desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Consideram-se motivo de transferência os seguintes:

- a) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- b) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;
- c) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adoptados;

d) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador por facto imputável a este e desde que a primeira imponha a transferência do trabalhador.

3 — O empregador fica, em todos os casos de transferência, obrigado a custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

4 — O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias se for definitiva e de 10 dias se for temporária.

6 — Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores, o empregador terá de solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 77.^a

Descanso semanal

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

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

3 — Para os trabalhadores administrativos, o descanso semanal é o sábado e o domingo.

4 — Para os trabalhadores da manutenção, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e o 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 do empregador e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 78.^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 suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, conforme a seguinte fórmula:

$$(RM \times 12) : (52 \times n) \times 2$$

3 — Além disso, nos três dias após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou os 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 suplementar.

Cláusula 79.^a

Feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

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 dispensada, 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 em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 80.^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 81.^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 à efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 90.^a, n.º 2.

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 82.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, excepto se não forem gozadas por culpa do empregador.

Cláusula 83.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos no período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

5 — O encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 84.^a

Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 85.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferir à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, sendo incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária de base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas, 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 101.^a não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 86.^a

Cumulação das férias

1 — As férias devem ser gozadas no 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;
- d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

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

Cláusula 87.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar as férias e elaborar o mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades 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 o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador 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 ou feriado, não será considerado como dia útil de férias.

8 — O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até 30 de Setembro.

9 — Para a marcação das férias, as entidades empregadores deverão adoptar o mapa de férias constante do anexo X.

Cláusula 88.^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 pelo empregador 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 ao empregador, 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 de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 89.^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.

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

Cláusula 90.^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 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 ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço a um período de férias e ao respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse 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 dele usufruir até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 91.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 87.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem ocorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o disposto no n.º 3 da cláusula 87.^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 designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

Cláusula 92.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 93.^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 o empregador o autorizar a isso.

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

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador 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 94.^a

Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo 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 95.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, de parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos deste CCT e da lei;
- 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;
- f) As motivadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As prévias e posteriormente autorizadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 96.^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 97.^a

Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — O empregador pode, nos 15 dias após a comunicação referida nos n.ºs 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 98.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 95.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT 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 nas alíneas d), e) e f) do n.º 2 da cláusula 95.^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 99.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição

correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 100.^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=a remuneração normal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno quando a ele haja lugar);

N=o número de horas de trabalho semanal;

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

Cláusula 101.^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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 102.^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 103.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador, poderá o empregador 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 a 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 — O empregador 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 os 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 os efeitos de antiguidade.

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

SECÇÃO IV

Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 104.^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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

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

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

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

5 — Após a apresentação do trabalhador, o empregador 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 105.^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 106.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

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

CAPÍTULO VIII

Quadro de pessoal, acesso e densidades

Cláusula 107.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, designadamente quanto às densidades das várias 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 108.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho e retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

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

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

4 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de tra-

balho reduzida, deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

Cláusula 109.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 110.^a

Promoção, acesso e carreiras profissionais

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 preferencialmente 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 aprendizagem é de dois anos, e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

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

7 — Os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisor ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria.

8 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a permanência na categoria contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 2003.

9 — Para concretizar as carreiras profissionais previstas nesta cláusula, o empregador pode elaborar, nos termos legais, até 30 de Novembro de 2006 ou até 180 dias após o início da actividade, regulamentos internos de acordo com as suas actividade, categoria, dimensão e organização, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

10 — Mantêm-se em vigor os regulamentos internos elaborados nos termos do n.º 10 da cláusula 44.^a do CCT celebrado entre estas entidades e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

11 — Não existindo regulamentos internos, os profissionais progredirão na carreira no final de cada período de cinco anos sempre que tenham concluído a formação profissional promovida pelo empregador nos termos da legislação em vigor. Não tendo havido formação profissional, aplica-se o regime previsto no n.º 7 desta cláusula.

Cláusula 111.^a

Conceito de aprendizagem e de estágio/aspirante

1 — Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador a ela obrigado deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado ou pelo empregador, os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional respectiva.

2 — Considera-se estágio/aspirante o período em que o trabalhador pratica dadas funções correspondentes a uma categoria específica tendo em vista o ingresso na mesma.

3 — Só se considera trabalho de aprendiz ou de estagiário/aspirante o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional qualificado ou pelo empregador que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva.

Cláusula 112.^a

Densidades

1 — 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, 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.

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*.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cláusula 113.^a

Mobilidade funcional

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

2 — O empregador 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 ocorrer mediante o seu acordo.

SECÇÃO II

Transmissão da empresa ou estabelecimento

Cláusula 114.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, à cessão ou à reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quanto aos trabalhadores que o transmitente, até

ao momento da transmissão, tiver transferido, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.^a

6 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade do adquirente do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

7 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

8 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e dos motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

9 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

10 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendem tomar em relação a estes em consequência da transmissão.

11 — Para os efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

12 — Se a empresa, o estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados pela transmissão não se alteram.

13 — Se a empresa, o estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar a partir da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

14 — Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

15 — Os membros da Comissão de Trabalhadores ou subcomissão cujo mandato cesse nos termos do n.º 12 continuam a beneficiar da protecção legal e convencional.

16 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, no caso de se tratar de estabelecimentos de cantinas e bares concessionados, aplicam-se as seguintes regras:

- a) Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração para os trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado;
- b) Nos casos de transmissão da exploração em estabelecimentos de ensino, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem aos novos adquirentes ou concessionantes mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da actividade por motivos escolares; para esse efeito, devem os trabalhadores ter estado ao serviço num período superior aos 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou à retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual;
- c) Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou no estabelecimento há 90 ou menos dias ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, será da responsabilidade da entidade patronal que até então detinha a exploração, a manutenção dos respectivos vínculos contratuais;
- d) As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou do estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 115.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Os direitos, deveres e garantias nesta matéria são os constantes do anexo VI.

CAPÍTULO XI

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 116.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

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

Cláusula 117.^a

Ajudas de custo, abonos e gratificações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, salvo quando essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou devam considerar-se, pelos usos ou por terem um carácter regular e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2 — O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 118.^a

Critério da fixação da remuneração

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

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

3 — 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 119.^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 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos iguais, que, salvo estipulação em contrário, são a semana, a quinzena ou o mês de calendário.

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

4 — O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.

Cláusula 120.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição, o empregador entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma do empregador, 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, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todas as demais retribuições e de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago, o nome da empresa seguradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 121.^a

Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) À aplicação de sanção pecuniária em sede de processo disciplinar;
- d) Às amortizações de capital e ao pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- e) Aos preços de utilização de telefones, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 122.^a

Vencimentos mínimos

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo III.

2 — Em relação ao ano 2005, aplicam-se a tabela salarial e as cláusulas pecuniárias constantes do anexo XI.

Cláusula 123.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a fórmula $(RM \times 12) : (52 \times n)$, em que RM é a retribuição mensal total e n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 124.^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 um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

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

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

Cláusula 125.^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 V do grupo C do anexo III, 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 126.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a vencer uma diuturnidade por cada período de quatro anos de antiguidade na empresa, até ao limite de cinco, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

2 — Contudo, os trabalhadores que à data de 1 de Janeiro de 2003 completem ou tenham completado 10 anos de antiguidade vencem de imediato uma diuturnidade.

3 — O montante de cada diuturnidade é o fixado no artigo 3.º do anexo III.

Cláusula 127.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção 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, nos INFTUR, IEFP e 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 XII, XI e X do anexo II.

5 — Para os contratos celebrados a partir de 1 de Janeiro de 2003, o valor do prémio por cada língua é o constante do artigo 4.º do anexo III.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 128.^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 a espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

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

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 do n.º 2 do artigo 5.º do anexo III.

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 129.^a

Fornecimento de alimentação

1 — Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida em espécie, nos dias de serviço efectivo.

2 — Nos demais estabelecimentos, o fornecimento de alimentação será substituído pelo respectivo equivalente pecuniário previsto no anexo III, nos dias de serviço efectivo.

3 — 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 previsto no anexo III manterão este regime.

4 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro nos termos deste CCT ou quando lhe não possa ser fornecida esta nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos no anexo III, aplicando-se os valores do n.º 1 a situações duradouras e os do n.º 2 a situações precárias ou esporádicas.

5 — Nos estabelecimentos previstos no n.º 1 da presente cláusula, no período de férias o fornecimento da alimentação em espécie será substituído pelo seu equivalente pecuniário mensal previsto no anexo III. A prestação da alimentação em espécie no período de férias só é possível por acordo das partes.

Cláusula 130.^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 e 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 131.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeições são fixadas pelo empregador 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 fornecidas 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 132.^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 disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 5.º do anexo III.

Cláusula 133.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

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

2 — Assim:

- a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e o fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade do empregador e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade do empregador 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 os empregadores 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 deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

SECÇÃO IV

Serviços extras

Cláusula 134.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço extra o serviço accidental ou extraordinário não superior a dois dias 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 — O empregador 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.

3 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as remunerações mínimas constantes do artigo 6.º do anexo III.

4 — As remunerações fixadas para os extras correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

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

6 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa e Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas do n.º 1 sofrerão um aumento de 50 %.

7 — 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 ao 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 a alimentação pagos ou fornecidos pelos empregadores.

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

SECÇÃO V

Alojamento

Cláusula 135.^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 136.^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.

SECÇÃO VI

Partidos e perdidos

Cláusula 137.^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 138.^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.

CAPÍTULO XII

Condições específicas

SECÇÃO I

Maternidade e paternidade

Cláusula 139.^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. Pode a trabalhadora optar por uma licença de 150 dias, comunicando-o ao empregador nos 7 dias após o parto. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença será acrescido de 30 dias por cada gemelar 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 pelo 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 e enquanto durar e, se não amamentar, até o filho completar 1 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 incômodas;
- 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 103.^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 lactante.

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

Cláusula 140.^a

Paternidade

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 de 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

Menores

Cláusula 141.^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 a sua saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre 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, nos 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 confira um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

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

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 142.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo v — Regulamento do Trabalhador-Estudante.

CAPÍTULO XIII

Segurança social e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 143.^a

Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, os empregadores e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social nos termos da lei.

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

Cláusula 144.^a

Controlo 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.

Cláusula 145.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Os direitos, deveres e garantias em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho são os constantes do anexo VII.

SECÇÃO II

Regalias sociais

Cláusula 146.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar ou internamento hospitalar devidamente comprovado, o empregador 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, o empregador 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 147.^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 — O empregador suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 148.^a

Direito à actividade sindical

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

nomeadamente através de dirigentes, 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.

4 — Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 149.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para o 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 quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Quando as faltas para o exercício da actividade sindical se prolongarem efectivamente para além de 30 dias úteis, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 150.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 149.^a e 153.^a, os empregadores são obrigados 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 ao nível da 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 quatro trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 151.^a

Identificação dos delegados

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

Cláusula 152.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

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

Cláusula 153.^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 $6+n-500/500$, representando n o número de trabalhadores.

4 — As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, excepto quanto à retribuição.

5 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por

escrito, o empregador com a antecedência de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 154.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado 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, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 155.^a

Informação sindical

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

Cláusula 156.^a

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) Informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 10 trabalhadores.

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 157.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 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 158.^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 157.^a

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a 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 ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

SECÇÃO IV

Comissão sindical de empresa

Cláusula 159.^a

Reuniões com o empregador

1 — A comissão sindical de empresa reúne com o empregador 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 153.^a

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

SECÇÃO V

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

Cláusula 160.^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 representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e das 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 do 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 12 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

Comissões específicas

Cláusula 161.^a

Comissão de conflitos

1 — A presente comissão é constituída pela UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, Restauração e de Turismo de Portugal 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 Portugal, 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 1.^a 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 Portugal ou da FESAHT, conforme a reunião seja solicitada pela FESAHT ou pela UNIHSNOR Portugal, 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, que será 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.

Cláusula 162.^a

Comissão de formação profissional — Preâmbulo

As partes signatárias da presente convenção colectiva de trabalho reconhecem:

Um défice altíssimo de formação profissional em todo o sector do turismo, que se deve fundamentalmente ao grande crescimento do número de estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas e, consequentemente, de trabalhadores, à grande rotatividade destes e ao facto de a oferta de formação profissional não ter acompanhado o referido crescimento verificado no sector nos últimos 30 anos;

A importância estratégica da formação profissional para garantir a qualidade do produto turístico nacional e elevar os níveis da competitividade das empresas, da produtividade, da valorização profissional e pessoal e das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores do sector;

Que a formação certificada, de qualidade, que responda a necessidades do sector e de valorização profissional ligadas ao posto de trabalho, poderá produzir resultados melhores e mais imediatos;

Que a formação contínua dos trabalhadores do sector é claramente insuficiente;

Que a formação inicial é ainda muito residual, em particular no sector de restauração e bebidas;

Que é fundamental garantir a todos os jovens uma qualificação inicial antes da integração na vida activa no sector, área da responsabilidade do Ministério da Educação e das escolas hoteleiras e demais escolas profissionais;

Que existe um nível ainda baixo de escolaridade e de qualificação dos trabalhadores e empresários do sector;

Que são relevantes para o exercício de qualquer actividade, para além das técnico-profissionais, áreas específicas como a saúde, a higiene e a segurança no trabalho, o acesso ao ensino, as línguas estrangeiras e as novas tecnologias da informação e da comunicação;

Que o plano nacional de formação «Melhor Turismo 2000-2006» não atingiu minimamente os seus objectivos.

Neste contexto, assume particular relevância a criação de uma comissão específica de formação profissional para o sector do turismo.

1 — A presente comissão específica de formação profissional para o sector do turismo, a seguir designada por CEFOR, será constituída por três elementos nomeados pela UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, Restauração e de Turismo de Portugal e outros três nomeados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste CCT.

3 — À CEFOR compete, nomeadamente:

- a) Avaliar e acompanhar a aplicação ao sector da legislação sobre formação profissional;
- b) Promover e apoiar a realização de estudos e projectos de investigação sobre as necessidades e carências de formação profissional no sector do turismo, bem como a problemática do emprego, das qualificações, dos sistemas e metodologias de formação e de certificação profissional, e assegurar a sua divulgação através, nomeadamente, das entidades signatárias do presente CCT;
- c) Efectuar o levantamento da oferta formativa ao nível sectorial, com vista à sua articulação e à criação de uma base de dados a ser disponibilizada aos interessados;
- d) Defender e diligenciar no sentido da melhoria dos níveis de escolaridade, qualificação e formação profissional dos trabalhadores e dos empresários do sector, quer pelas vias directamente ao seu alcance, no diálogo com os representados das entidades subscritoras, quer por via de posições comuns sobre as políticas de formação;
- e) Diligenciar para que as empresas e os trabalhadores invistam na formação;
- f) Diligenciar para que a formação dos activos seja apoiada por meios públicos, privilegiando-se as micro e pequenas empresas;
- g) Diligenciar para a realização de acções de formação para desempregados de modo que estes ingressem no sector do turismo já com um nível de formação aceitável;
- h) Participar em debates regionais ou nacionais sobre a formação e a certificação profissional do sector de turismo, hotelaria, restauração e bebidas;

- i) Apoiar as estruturas públicas e privadas da formação turística, nomeadamente escolas hoteleiras, núcleos escolares, unidades móveis, escolas profissionais, empresas e demais entidades reconhecidas pela CEFOR como entidades formadoras de qualidade para o sector do turismo;
- j) Realizar planos de formação e definir prioridades para os diferentes sectores tendo em conta as suas necessidades;
- k) Promover e incentivar a formação inicial e de novos profissionais qualificados para os diversos sectores do turismo;
- l) Promover e incentivar a melhoria da qualidade do desempenho técnico-profissional dos vários sectores do turismo, através de acções de formação contínua de activos ao longo da vida;
- m) Promover e incentivar a melhoria da qualidade de toda a oferta nacional de formação para os vários sectores do turismo e contribuir para o prestígio das profissões turísticas e para a imagem de qualidade do turismo português, no País e no estrangeiro;
- n) Apoiar outras entidades na participação ou na criação de pessoas colectivas de direito público ou privado de natureza associativa que tenham por objecto a formação, o ensino não superior e a investigação no sector do turismo;
- o) Diligenciar para a criação de estruturas de apoio a empresas e trabalhadores visando a dinamização da formação, a difusão de boas práticas e a realização de iniciativas convergentes em termos de estudo, informação e promoção da formação;
- p) Conceder prémios de reconhecimento de boas práticas e excelência a pessoas e entidades no âmbito da investigação e da formação turística.

4 — A CEFOR reunirá trimestralmente, podendo contudo reunir a todo o momento desde que uma das partes a convoque por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias, enviando conjuntamente a agenda de trabalho da reunião.

5 — O local das reuniões será, alternadamente, na sede de uma das partes.

6 — De cada reunião será lavrada uma acta, que deverá ser assinada pelas partes na reunião seguinte.

7 — A CEFOR só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

8 — As deliberações são vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes.

9 — A CEFOR poderá, a todo o momento, elaborar um regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVI

Penalidades

Cláusula 163.^a

Multas

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

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 164.^a

Feridos

As empresas que à data da entrada em vigor deste CCT não estejam a aplicar a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a para o pagamento do trabalho prestado em dia feriado, poderão dispor de um regime transitório nos seguintes termos:

2007 — $(RM \times 12) : (52 \times n) \times 1,4$;
 2008 — $(RM \times 12) : (52 \times n) \times 1,7$;
 2009 — $(RM \times 12) : (52 \times n) \times 2$.

Cláusula 165.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, 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 do empregador, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

Cláusula 166.^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 que o presente contrato.

Cláusula 167.^a

Substituição do presente CCT e prevalência das normas

1 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste CCT, da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 168.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FESAHT e outros três elementos nomeados pela associação patronal signatária.

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 que tutelar o trabalho.

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

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

Porto, 22 de Maio de 2006.

Pela UNIHSNOR — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal:

Eduardo José Cardoso da Cunha, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

ANEXO I

Estabelecimentos e empresas

A) Classificação dos estabelecimentos e empresas:

1 — Para os efeitos da cláusula 2.^a deste CCT, os estabelecimentos e empresas 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 e típicos;
Campos de golfe;
Clubes de 1.^a;
Healths clubs;
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;
Embarcações turísticas;
Estabelecimentos termais;
Estabelecimentos de animação turística;
Cantinas e bares concessionados;

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 e lares;
Outros estabelecimentos de dormidas.

B) Denominação dos estabelecimentos e empresas:

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, clubes, *healths clubs*, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, cartódromos, embarcações turísticas, teleféricos, e outros estabelecimentos seja qual for a sua designação, destinados à animação turística, nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas moda-

lidades, incluindo os *snack-bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espetáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boites* e *night-dubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria, e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

ANEXO II

Categorias e níveis de remuneração

1 — Direcção:

Director de hotel — XII;
Subdirector de hotel — XI;
Assistente de direcção — XI;
Director de alojamento — XI;
Director de relações públicas — XI;
Director de produção (*food and beverage*) — XI;
Director de pensão — X;
Director artístico — XI.

2 — Recepção — portaria:

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

3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — IX;
Controlador — VIII;
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 — IX;
Dispenseiro/cavista — VI;
Ajudante de dispenseiro/cavista — V;
Estagiário de dispenseiro — III;
Aprendiz de dispenseiro — II;
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos — I.

4 — Alojamento — andares — quartos:

Governante geral de andares — IX;
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — VIII;

Empregada de rouparia/lavandaria — V;
Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos — I;
Empregada de andares — VI;
Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos — I;
Controlador de mini-bares — VI;
Controlador *room-service* — VII;
Costureira — VI;
Ajudante de lar — VI.

5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XI;
Gerente de restauração e bebidas — XI;
Chefe de mesa/*snack-bar* — X;
Subchefe de mesa/*snack-bar* — IX;
Empregado de mesa principal — VIII;
Empregado de mesa de 1.^a — VII;
Empregado de mesa de 2.^a — VI;
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 — VIII;
Empregado de *snack-bar* principal — VIII;
Empregado de *snack-bar* de 1.^a — VII;
Empregado de *snack-bar* de 2.^a — VI;
Estagiário de *snack-bar* — III;
Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II;
Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I;
Chefe de balcão — X;
Subchefe de balcão — IX;
Empregado de balcão principal — VIII;
Empregado de balcão de 1.^a — VII;
Empregado de balcão de 2.^a — VI;
Estagiário de empregado de balcão — III;
Aprendiz de empregado de balcão com mais de 18 anos — II;
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I;
Recepcionista de restauração — VII;
Preparador de banquetes — VI;
Supervisor de bares — X;
Chefe de *barman/barmaid* — X;
Subchefe de *barman* — IX;
Barman/barmaid principal — VIII;
Barman/barmaid de 1.^a — VII;
Barman/barmaid de 2.^a — VI;
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 cafetaria — VIII;
Cafeteiro — VI;
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 — VI;
Distribuidor de refeições — VI.

6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XI;
Subchefe de cozinha — X;
Cozinheiro principal — X;
Cozinheiro de 1.^a — IX;
Cozinheiro de 2.^a — VII;
Cozinheiro de 3.^a — VI;
Estagiário de cozinheiro do 2.^o ano — V;
Estagiário de cozinheiro do 1.^o ano — IV;
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 — VI.

7 — Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria:

Chefe/mestre pasteleiro — XI;
Subchefe/mestre pasteleiro — X;
Pasteleiro principal — X;
Pasteleiro de 1.^a — IX;
Pasteleiro de 2.^a — VII;
Pasteleiro de 3.^a — VI;
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria do 2.^o ano — V;
Estagiário pasteleiro/oficial de pastelaria do 1.^o ano — IV;
Aprendiz pasteleiro com 18 ou mais anos (2.^o ano) — III;
Aprendiz pasteleiro com 18 ou mais anos (1.^o ano) — II;
Aprendiz pasteleiro com menos de 18 anos — I;
Amassador/panificador principal — X;
Amassador/panificador de 1.^a — IX;
Amassador/panificador de 2.^a — VIII;
Amassador de 3.^a/aspirante — VII;
Aspirante de amassador — VII;
Estagiário de amassador — III;
Aprendiz de amassador com mais de 18 anos — II;
Aprendiz de amassador com menos de 18 anos — I;
Forneiro principal — X;
Forneiro de 1.^a — IX;
Forneiro de 2.^a — VIII;
Forneiro de 3.^a/aspirante de forneiro — VII;
Estagiário de forneiro — III;
Aprendiz de forneiro com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de forneiro com menos de 18 anos — I;
Oficial de pastelaria de 1.^a — X;
Oficial de pastelaria de 2.^a — IX;
Oficial de pastelaria de 3.^a — VII.

8 — Qualidade:

Director de Qualidade — XI;
Nutricionista — X;
Microbiologista — X.

9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — VIII;
Copeiro — V;
Copeiro-aprendiz com 18 ou mais anos — II;
Copeiro-aprendiz com menos de 18 anos — I;
Encarregado de limpeza — VIII;
Empregado de limpeza — V;
Guarda de lavabos — V.

10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XI;
Supervisor — IX;
Controlador de operações — VIII;
Assistente de operações — XI;
Chefe de cais — X;
Chefe de sala — VIII;
Preparador/embalador — VI.

11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — XI;
Encarregado de refeitório B — X;
Empregado de refeitório — VI.

12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias:

Director — XI;
Professor de natação — XI;
Empregado de consultório — VIII;
Empregado de inalações — VIII;
Empregado de secção de fisioterapia — VIII;
Banheiro termal — VI;
Buvete — VI;
Duchista — VI;
Esteticista — VI;
Manicuro/pedicuro — VI;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna — VII;
Banheiro — nadador-salvador — VII;
Tratador/conservador de piscinas — VII;
Vigia de bordo — VI;
Bilheteiro — VI;
Empregado de balneários — VI;
Moço de terra — V;
Estagiário de empregado de balneário — IV;
Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — III;
Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — II.

13 — Golfe:

Director de golfe — XI;
Professor de golfe — XI;
Secretário — X;
Recepcionista — VI;
Chefe de manutenção — X;
Capataz de campo — IX;
Capataz de rega — IX;
Operador de golfe principal — VII;
Operador de golfe — VI;
Chefe de *caddies* — VII;
Caddie — VI.

14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — X;
Monitor de animação e desportos — IX;
Tratador de cavalos — VI;
Chefe de *bowling* — IX;
Empregado de *bowling* — VI;
Recepcionista de *bowling* — VI;
Disk-jockey — VII;
Recepcionista de teleférico — VII;
Electromecânico de teleférico — VIII.

15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — IX;
Guarda do parque de campismo — VI;
Guarda de acampamento turístico — VI.

16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — XI;
 Director de serviços — XI;
 Director de pessoal — XI;
 Formador — XI;
 Chefe de pessoal — X;
 Chefe de departamento de divisão ou de serviços — X;
 Contabilista — X;
 Chefe de secção — IX;
 Tesoureiro — IX;
 Secretário de direcção — VIII;
 Controlador de caixa — VIII;
 Caixa — VIII;
 Assistente administrativo principal — IX;
 Assistente administrativo de 1.^a — VIII;
 Assistente administrativo de 2.^a — VII;
 Assistente administrativo de 3.^a — VI;
 Estagiário de assistente administrativo — IV;
 Aprendiz de assistente administrativo com mais de 18 anos — II;
 Aprendiz de assistente administrativo com menos de 18 anos — I;
 Cobrador — VII;
 Chefe de telefones — IX;
 Telefonista de 1.^a — VII;
 Telefonista de 2.^a — VI;
 Estagiário de telefonista — III;
 Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II;
 Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — I.

17 — Sector comercial:

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

18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XI;
 Chefe de serviços técnicos — X;
 Electromecânico em geral — IX;
 Operário polivalente principal — VIII;
 Operário polivalente de 1.^a — VII;
 Operário polivalente de 2.^a — VI;
 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.

19 — Embarcações:

Mestre — IX;
 Motorista marítimo — VII;
 Marinheiro — VI.

20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — X;
 Empregado de garagem — V.

21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — IX;
 Expedidor — VIII;
 Motorista — VII;
 Ajudante de motorista — V.

22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XII;
 Adjunto de chefe de sala — X;
 Caixa fixo — IX;
 Caixa auxiliar volante — VIII;
 Controlador de entradas — VII;
 Porteiro — VII.

23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VII;
 Florista — VI;
 Jardineiro — VI;
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — V;
 Empregado de turismo de espaço rural — VI.

Nota. — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO III

Retribuição

Artigo 1.º

Tabela salarial

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII	1 848	1 584	1 057
XI	951	846	741
X	846	740	689
IX	687	634	583
VIII	610	588	548
VII	586	560	523,50
VI	526	516	473
V	464	450	417
IV	412	412	412
III	411	411	411
II	396	396	396
I	317	317	317

Notas

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrado ou complementar 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 — Aos trabalhadores dos *healths clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de empregado de refeitório serão remunerados pelo grupo C desta tabela.

4 — 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.

5 — 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.

Artigo 2.º

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

Artigo 3.º

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 126.^a deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de € 5,50 mensais.

Artigo 4.º

Prémio de conhecimento de línguas

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.^a deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de € 38,30.

Artigo 5.º

Valor pecuniário da alimentação

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 129.^a, o valor do subsídio de refeição é de € 3,91 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.^a, os valores são os seguintes:

- a) Situações duradouras — completas por mês — € 86;
- b) Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — € 1,70;

Almoço, jantar e ceia completa — € 5,30;

Ceia simples — € 3,20.

3 — Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho, o valor do subsídio de alimentação nas férias é o previsto na alínea a) do número anterior.

Artigo 6.º

Retribuições mínimas dos extras

Os trabalhadores extras contratados ao abrigo da cláusula 134.^a têm direito à seguinte retribuição:

- a) Chefe de cozinha — € 60;
- b) Chefes de mesa, de *barman*, e de pasteleiro e cozinheiro de 1.^a — € 55;
- c) Empregado de mesa ou bar — € 50;
- d) Quaisquer outros profissionais — € 45.

ANEXO IV

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 poder

res que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de 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 *stocks*; 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 este 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 affectos 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 de 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 affectos 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. — 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 reportório 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, 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. Elaborar 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 na limpeza e asseio do *lobby*;

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 *lobby* de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidade, estabelece diálogo com os clientes no *lobby* 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, 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 controlo 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. 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 — Controlo e economato

Chefe de secção de controlo. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elabora 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 (*stocks*) 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, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Dispenseiro/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, assegurará as respectivas tarefas.

Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza. — É o trabalhador 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 o trabalhador 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 sobre informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou 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, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafeteria, 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-los, nos quartos transportando-os em bandejas ou carro apropriado.

Controlador de minibares. — É o trabalhador que controla os minibares nos quartos dos hóspedes, os *stocks*, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção res-

pectiva, 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 controlo 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, culinária 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.

Ajudante de lar. — É o trabalhador que nos lares com fins lucrativos procede ao acompanhamento dos utentes; colabora nas tarefas de alimentação; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

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 cafeteria 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 ultimização 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 sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a exe-

cução 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 arranjo das mesas 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, 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-lhes, 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 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 arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo 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, trincha 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, sanduíches e confecções de cozinha ligeira, como «pregos». Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar-lhes, 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 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 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 respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-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 abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores, 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 preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

Recepcionista de restauração. — Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, 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, 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 atento às reacções dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter correctivo, caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações tenham uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controlo 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 banquetes 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 *boites* sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de «barman». — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários 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 instalações 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 arrumação 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 de 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 equipamentos 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 *stocks*.

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. É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável 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/geladaria

Pasteiro-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. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

Pasteiro. — 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 res-

ponsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Oficial de pasteleiro (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria). — 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/panificador (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria). — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins ou, utilizando máquinas apropriadas, que alimenta, regula manobra e controla; cuida da amassadora da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação; é responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca o isco; cuida da limpeza e arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

Forneiro (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria). — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins; cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

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 definidos 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, elaborar 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 microrganismos 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 microrganismos 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 servidos 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 da secção 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 cais. — É o trabalhador que, nas cantinas abastecedoras de aeronaves, organiza, coordena e dirige todo o serviço de preparação, expedição e recepção das diversas mercadorias, artigos e equipamentos, bem como a sua colocação nas aeronaves.

Chefe de sala. — É o trabalhador que, nas cantinas abastecedoras de aeronaves, orienta e, sempre que necessário, executa o serviço dos 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 tomando 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.

Empregado de refeitório (cantinas concessionadas). — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas de refeições, empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço, coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço, recep-

ção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes, lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias

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

Professor de natação. — É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre, pode executar funções de salvador na ausência ou impedimento deste.

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.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

Manicuro/pediceira. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, 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. Dá apoio à recepção, sempre que necessário. 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.

Banheiro-nadador-salvador. — É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia, bem como pela limpeza,

arrumação e conservação da sua 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.

Empregado 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 objectos 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.

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 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.

Professor de golfe. — É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de golfe.

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 regas 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. Instrui-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, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

14 — 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.).

Chefe de «bowling». — É o trabalhador que dirige e orienta o funcionamento do *bowling*; pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento e organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

Empregado de «bowling». — É o trabalhador que zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe, pode substituí-lo.

Recepcionista de «bowling». — É o trabalhador que coadjuva o chefe de *bowling*, acolhe os clientes, aponta as partidas, regista o número do vestuário e calçado, recebe e regista as importâncias recebidas.

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

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

Recepcionista de teleférico. — É o trabalhador que nos teleféricos e outros equipamento de animação turística recebe, embarca e desembarca os clientes, vende bilhetes, podendo ser encarregado também ligar e desligar as máquinas.

Electromecânico de teleférico. — É o trabalhador que trata da manutenção e reparação dos equipamentos do teleférico.

15 — Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia 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 controlo 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.

16 — Sector administrativo e comercial

Chefe de departamento de divisão ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou 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 problemas 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; super-

visiona 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 a assegurar o controlo 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, balcão.

Caixa. — Trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empregador; 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 a serem 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.

Assistente administrativo. — 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 às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. 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 de um contabilista ou 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 folha de caixa.

Formador. — É o trabalhador que planeia, prepara, desenvolve e avalia as acções de formação.

17 — 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 pegas e ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica 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, sob as ordens do electromecânico em geral, executa tarefas simples de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

18 — 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 empregador.

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 zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua acção. Quando maior de 18 anos, faz a venda e o abastecimento de carburante e 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 a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

19 — 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.

20 — 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 desatraccção, limpeza da embarcação e trabalho de conservação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habi-

litado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

21 — 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 ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Caixa fixo. — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará 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 nas 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 exhibi-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.

22 — 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 existam.

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.

Empregado de turismo de espaço rural (estabelecimentos com menos de 10 quartos). — É o trabalhador que, nos estabelecimentos de turismo rural, excluindo hotéis rurais, trata do asseio e decoração dos quartos, prepara e serve refeições.

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 V

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 do 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 6 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 quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis a 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 com 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 cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir 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 dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o 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, aí se incluindo 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 necessidades 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 do empregador.

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 cursos 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 da 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 do 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, far-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 VI

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação nos termos legais.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

Artigo 2.º

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

- a) A actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) A adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) As formações pós-básicas nos termos do artigo 5.º
- f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de trinta e cinco horas de formação certificada em cada ano:

5 — As horas de formação podem ser transformada em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

6 — A comissão de trabalhadores ou na sua falta a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

Artigo 3.º

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Artigo 4.º

Cláusulas de formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 18 anos sem a escolaridade mínima obrigatória assegurarão, directamente ou com o apoio do IEF, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Artigo 5.º

Formação pós-básica

2 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelados poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

3 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

4 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

5 — O trabalhador que beneficie da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

ANEXO VII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

SECÇÃO I

Obrigações gerais do empregador e do trabalhador

Artigo 2.º

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através

da organização das actividades de, segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 3.º

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

SECÇÃO II

Direito à informação, consulta e formação

Artigo 4.º

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desen-

volvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações, técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Artigo 5.º

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser asse-

gurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

4 — O empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Artigo 6.º

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

SECÇÃO III

Saúde no trabalho e primeiros socorros

Artigo 7.º

Exames de saúde

1 — O empregador deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, devem ser realizados os seguintes exames de saúde.

3 — Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou se a urgência da admissão o justificar nos 15 dias seguintes.

4 — Exames periódicos anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

5 — Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, ou quando haja indícios de surtos, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 60 dias por motivo de doença ou acidente.

6 — Para completar a observação e formular uma opinião precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados, sendo os custos sempre suportados pela empresa.

7 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos

profissionais na empresa, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

8 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

9 — Os exames médicos serão realizados dentro do horário normal de trabalho do trabalhador.

Artigo 8.º

Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores

A empresa ou estabelecimento, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas actividades.

SECÇÃO IV

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

Artigo 9.º

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

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 da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Cada representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

8 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

9 — O crédito de horas referido no n.º 7 é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

10 — As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

11 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

Artigo 10.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 — A suspensão preventiva de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como do que exerça ou haja exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — As acções de impugnação judicial do despedimento de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm natureza urgente.

5 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada no dobro da prevista no n.º 2 da cláusula 50.^a desta convenção colectiva de trabalho e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

Artigo 11.º

Protecção em caso de transferência

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Artigo 12.º

Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 13.º

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

ANEXO VIII

Regulamento do certificado de competências

Artigo 1.º

Âmbito

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT cujas categorias constem do anexo II, 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 Portugal.

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 preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos gerais:

- a) Preençam as 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 Portugal, 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 *dossiers* 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 missão 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;
- e) Entidade emissora do certificado;
- f) Identificação do estabelecimento onde exerce a sua actividade;
- g) Denominação da entidade empregadora;
- h) 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.

ANEXO X

Mapa de férias

Nº	NOME DOS TRABALHADORES	Data em que principiam as férias		Data em que terminam as férias	
		Mês	Dia	Mês	Dia
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Pela Gerência da firma,
Assinatura do gerente e carimbo

ANEXO XI

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 15 de Outubro de 2004, é alterado nas cláusulas e termos a seguir indicados e produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2005:

«Cláusula 102.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — (Mantém a redacção em vigor.)

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4 — (Mantém a redacção em vigor.)

5 — (Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para € 37,30.)

Cláusula 103.^a

Diuturnidades

1 — (Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para € 5,35.)

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 110.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — (Mantém a redacção em vigor.)

2 — (Mantém a redacção em vigor, excepto os valores que passam para:)

- a) € 65;
- b) € 83,50;
- c) € 83,50.

3 — (Mantém a redacção em vigor, excepto os valores, que passam para:)

- a) € 1,65;
- b) € 5,15;
- c) € 3,10.

4 — (Mantém a redacção em vigor.)

5 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 112.^a

Retribuições mínimas dos extras

1 — (Mantém a redacção em vigor, excepto os valores, que passam para:)

- e) € 55,60;
- f) € 49,40;
- g) € 43,25;
- h) € 40,15.

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4 — (Mantém a redacção em vigor.)

5 — (Mantém a redacção em vigor.)

6 — (Mantém a redacção em vigor.)

ANEXO II

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XIV	1 801	1 543	1 029
XIII	926	823	720,50
XII	823,50	720,50	669
XI	669	617,50	566
X	594	572,50	532
IX	570,50	544,50	508
VIII	512	501	458
VII	451	437,50	404
VI	451	437,50	404
V	400	400	400
IV	400	400	400
III	388,50	388,50	388,50
II	383,50	383,50	383,50
I	307	307	307

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

Cláusula revogatória

Este anexo será substituído e revogado pelo CCT de que este anexo faz parte.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação dos Sindicatos filiados na Federação:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 17 de Maio de 2006. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 12 de Junho de 2006, a fl. 132 do livro n.º 10, com o n.º 106/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52523 e 52720), representadas pela ACRAL, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 3000 empresas e 5000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Abril de 2006, e serão revistas anualmente.

3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Cláusula 24.^a

Retribuições certas mínimas

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

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

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

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de € 13,40, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

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

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

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

Cláusula 24.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,30 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

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

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 10,50.

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

Cláusula 29.^a

Deslocações

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

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

Diária — € 30;

Alojamento e pequeno-almoço — € 17;

Pequeno-almoço — € 2,10;

Almoço, jantar ou ceia — € 9,50;

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

b) e c) *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

a), b), c), d) e e) *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

f) Parto do cônjuge ou companheira pelo período de cinco dias úteis;

g), h), i), j) e k) *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 2006

(com efeitos a partir de 1 de Abril 2006)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Chefe de escritório	597
	Gerente comercial	
	Chefe de serviços	
	Analista de sistemas	
	Encarregado	
B	Encarregado geral	546
	Encarregado de loja	
	Secretária de direcção	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	
	Chefe de secção	
	Guarda livros	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Caixeiro encarregado	
	Caixeiro-chefe	
	Inspector de vendas	
	Chefe de vendas	
	Chefe de compras	
	Programador	
	Encarregado de armazém	
	Operador fiscal caixa	
	Assistente administrativo	
	Chefe de equipa (electricista)	
	Mestre ou mestra	
C	Estagiário de programação	538
	Operador de supermercado especializado	
	Promotor de vendas	
	1.º escriturário	
	Caixa de escritório	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	1.º caixeiro	
	Caixeiro-viajante	
	Caixeiro de praça	
	Expositor-decorador	
	Vendedor	
	Fiel de armazém	
	Prospecor de vendas	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas	
	Operador mecanográfico	
	Assentador de revestimento	
	Montador de móveis	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Acabador de móveis de 1.ª	
	Oficial relojoeiro de 1.ª	
	Motorista de pesados	
	Oficial (electricista)	
	Ajudante mestre ou mestra	
D	2.º escriturário	500
	2.º caixeiro	
	Conferente	
	Demonstrador	
	Propagandista	
	Recepcionista	
	Perfurador verificador	
	Acabador de móveis de 2.ª	
	Relojoeiro de 2.ª	
	Operador de supermercado de 1.ª	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial especializado (têxteis)	
	3.º escriturário,	
	3.º caixeiro	
	Caixa balcão	
	Cobrador	
	Contínuo	

Nível	Âmbito profissional	Salário
E	Porteiro	464
	Telefonista	
	Guarda	
	Oficial relojoeiro de 3.ª	
	Operador de supermercado de 2.ª	
	Ajudante motorista	
	Pré-oficial (electricista)	
	Oficial costureira e bordadora especializada	
F	Repositor	412
	Embalador	
	Servente	
	Distribuidor	
	Operador de máquinas	
	Costureira	
	Bordadora	
G	Estagiário do 2.º ano	393
	Dactilógrafo do 3.º ano	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	
	Ajudante relojoeiro	
	Operador ajudante de supermercado de 2.ª	
H	Estagiário do 2.º ano	390
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
	Operador ajudante de supermercado do 1.º ano	
	Ajudante (electricista)	
	Costureira emendas	
I	Estagiário do 1.º ano	385,90
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	
J, L e M	Praticante	385,90
	Paquete	
	Aprendiz de electricista	
	Praticante relojoeiro	
	Ajudante têxtil	

Nota. — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 30 de Maio de 2006.

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

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.
José António Mendes Duarte, mandatário.

ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:

Ana Isabel Mendes P. F. Sousa, mandatário.
Luís Manuel Ferreira Melo Horta, mandatário.

Depositado em 9 de Junho de 2006, a fl. 131 do livro n.º 10, com o n.º 105/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a PORTLINE, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas PORTLINE, S. A., Sacor Marítima, S. A., e General Maritime Management (Portugal), L.^{da}, localizadas no território nacional, cuja actividade é o transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de € 10,05, até ao máximo de oito.

.....

Cláusula 32.^a

Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 2,35;
- b) Almoço — € 9,80;
- c) Jantar — € 9,80;
- d) Ceia — € 2,35.

.....

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria/grau	Remuneração — Euros
14	Director III Coordenador VI Técnico VI	2 103,50
13	Director II Coordenador V Técnico V	1 822
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 523

Nível	Categoria/grau	Remuneração — Euros
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 368,50
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 120
9	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	969,50
8	Técnico administrativo I	892,50
7	Oficial administrativo IV	842
6	Oficial administrativo III	766,50
5	Oficial administrativo II	737
4	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	701
3	Profissionais de apoio III	664
2	Profissionais de apoio II	602
1	Profissionais de apoio I	417

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Número de empresas abrangidas — três.

Número de trabalhadores abrangidos — 105.

Lisboa, 11 de Maio de 2006.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.^{da}:

José Salomão Coelho Benoliel, procurador.

Pela PORTLINE, S. A.:

João Alberto dos Santos Pavão Nunes, procurador.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Depositado em 8 de Junho de 2006, a fl. 131 do livro n.º 10, com o n.º 103/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a United European Car Carriers, Unipessoal, L.^{da}, e a FESMAR — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Mar.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro

no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo II, propriedade ou operados pela companhia armadora United European Car Carriers, Unipessoal, L.^{da}, doravante designada por companhia, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC Portugal — Gestão de Recursos Humanos, L.^{da}, com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Junho de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusula 3.^a

Contrato individual de trabalho

1 — Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2 — O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

Cláusula 4.^a

Duração do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de dois a três meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a companhia armadora. A companhia armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 dias.

2 — Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela companhia armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2 — Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de 30 dias.

3 — Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4 — O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da companhia armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da companhia armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6 — Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela companhia armadora.

7 — O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

Actividade profissional

1 — A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da companhia armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2 — O tripulante pode, durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da companhia armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.^a

Retribuição

1 — A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação do anexo I deste AE.

2 — O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam o saldo existente à data do pedido.

3 — O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado pela companhia armadora, no máximo até ao dia 10 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4 — Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

O mês de calendário conta-se como de 30 dias; Qualquer fracção do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.^a

Composição das retribuições

1 — A tabela salarial constante do anexo I (coluna «5, Total/mês») é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

- a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de quarenta horas (coluna «1»);
- b) Trabalho suplementar mensal correspondente às oito horas de sábados, domingos e feriados (coluna «2»);
- c) *Lump sum* mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no n.º 2 da cláusula 10.^a (coluna «3»);
- d) Subsídio de férias (coluna «4»);
- e) Subsídio de Natal (coluna «4»);
- f) 10 a 15 dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna «4»).

2 — Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado no n.º 1, alínea b), será registado, sendo o

excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna «6»).

3 — O definido no n.º 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo I-A, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

Comandante;
Chefe de máquinas;
Imediato;
Segundo-oficial de máquinas;
Oficial chefe de quarto de navegação;
Oficial de máquinas;
Chefe de quarto.

4 — Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo I-A [que inclui todas as componentes previstas nos números anteriores, com excepção da prevista na alínea g) do n.º 1, a qual será paga em 12 prestações mensais de igual valor].

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho e lotações reduzidas

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2 — O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

- a) Serviços ininterruptos — a três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;
- b) Serviços intermitentes — entre as 6 horas e as 20 horas, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a oito horas consecutivas.

3 — O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela companhia armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

Nome do tripulante;
Função desempenhada a bordo;
Data/dia da semana;
Períodos de trabalho;
Discriminação dos trabalhos.

4 — Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior por um período mínimo de oito dias, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído, bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5 — Cada tripulante deve ter pelo menos um período de oito horas consecutivas de descanso em cada período de vinte e quatro horas. Este período de vinte e quatro horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos oito horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de oito horas consecutivas de descanso em qualquer período de vinte e quatro horas, ele deverá ser compensado através do pagamento, como trabalho suplementar, do número de horas que o seu período de oito horas de descanso tenha sido diminuído.

6 — Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a actividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea *a*) do n.º 2 desta cláusula.

7 — Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Feriados nacionais e trabalho suplementar

1 — O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. São considerados feriados nacionais portugueses os seguintes:

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

2 — Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a companhia armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de duas horas suplementares diárias, de acordo com a tabela anexa ao presente contrato (coluna «3»), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3 — O trabalho previsto no número anterior não dá direito a folgas.

4 — Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo,

quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no diário de bordo;

b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência.

Cláusula 11.^a

Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (*Rh*) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

Para dias úteis:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1,5$$

Para sábados, domingos e feriados:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1,5$$

sendo *Rm* a retribuição base mensal e *Hs* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.^a

Trabalho portuário

1 — Os tripulantes não podem ser obrigados a efectuar manuseamento de carga e ou outros trabalhos tradicionais ou historicamente efectuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF — International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2 — A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no n.º 2 da cláusula 10.^a será calculada nos termos previstos na cláusula 11.^a

Cláusula 13.^a

Segurança social

1 — Todos os tripulantes contribuirão para o regime de segurança social aplicável. No caso dos tripulantes portugueses aplica-se o regime de seguro social voluntário, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade.

2 — A companhia armadora exigirá aos tripulantes, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com os pagamentos em dia naquele regime de segurança social.

Cláusula 14.^a

Acidente, doença, morte e incapacidade

1 — A companhia armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos

durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2 — A companhia armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento.

3 — A companhia armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da companhia armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a companhia armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo), o valor de € 120 000, para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB), e o valor de € 90 000, para os restantes, e ainda o valor de € 15 000 a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de quatro. Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de € 10/dia para um período de desembarque por acidente, com limite de 180 dias após o desembarque.

4 — A compensação que a companhia armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e ou separadamente, sujeitas a pagar será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, companhia armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro, cujas conclusões serão obrigatoriamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respectiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no n.º 4 desta cláusula.

5 — Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de € 120 000, para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB), e no valor de € 90 000, para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6 — Qualquer pagamento efectuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7 — A companhia armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8 — A efectivação das coberturas da segurança social e do seguro referidas nesta cláusula e na anterior retiram à companhia armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.^a

Férias e período de descanso

1 — Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de 10 a 15 dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2 — Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo.

3 — O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na coluna «4» do anexo I.

Cláusula 16.^a

Zonas de guerra

1 — São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo Lloyd's.

2 — O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição base mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de cinco dias.

3 — Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas.

4 — Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentados de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5 — As compensações previstas no n.º 4 da cláusula 14.^a para situações de incapacidade ou morte serão pagas em dobro.

6 — As indemnizações referidas no n.º 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 17.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2 — Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efectuar por parte do tripulante à companhia armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer ver-

balmente, na presença de testemunhas, com um aviso prévio de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3 — No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo-oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a 90 dias.

4 — A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

5 — Em caso de violação do pré-aviso referido nos n.ºs 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à companhia armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

- a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e Emendas aplicáveis, e ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.^a e 13.^a da mesma Convenção, desde que a companhia armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;
- b) A violação do estabelecido no presente AE;
- c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;
- e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;
- f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias.

2 — O tripulante terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, excepto as previstas nas alíneas e) e f).

3 — Nos casos descritos no n.º 1 desta cláusula e no n.º 2 da cláusula 17.^a, as despesas de embarque e repatriamento são da conta da companhia armadora.

4 — Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são tam-

bém da conta da companhia armadora as despesas de repatriamento.

5 — Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.^a, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6 — O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7 — Com excepção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho.

Cláusula 19.^a

Disciplina

1 — As infracções a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à companhia armadora o direito de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer acção judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a bandeiras de registo (*flag of registry*):

- a) Ofensas corporais;
- b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;
- c) Furto ou posse de bens furtados;
- d) Posse de armas ofensivas;
- e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;
- f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;
- g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;
- h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;
- i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;
- j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- l) Fumar, utilizar uma luz directa ou um maçarico eléctrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes directas ou maçaricos não autorizados;
- m) Intimidação, repressão e ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;

- n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e ou o bom funcionamento do navio;
- o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;
- p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela companhia armadora.

2 — As infracções de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

- a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou
- b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora; ou
- c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora.

3 — São consideradas de menor gravidade as seguintes infracções:

- a) As do tipo referido no n.º 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem a rescisão;
- b) Actos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;
- c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;
- d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4 — Em caso de infracção disciplinar serão adoptados os seguintes procedimentos gerais:

- a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;
- b) As infracções devem ser resolvidas no prazo de vinte e quatro horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;
- c) Nos casos previstos no n.º 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respectiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do diário de bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respectiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;
- d) Nos casos previstos na cláusula 18.^a deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respectiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

- e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;
- f) Este auto de declarações e o extracto do diário de bordo farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o júri previsto no n.º 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante;
- g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela companhia armadora e pelo sindicato e serão analisadas depois da companhia armadora receber um relatório completo;
- h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá rescindir de imediato o contrato, com a autorização da companhia armadora.

5 — Os recursos contra despedimentos serão apresentados a um júri independente, constituído por um representante do sindicato do tripulante, um representante da companhia armadora e um presidente independente escolhido por acordo das partes. A decisão do júri obrigará ambas as partes.

6 — Se o recurso for julgado procedente, as custas do recurso serão suportadas pela companhia armadora. Se o recurso for julgado improcedente, o júri decidirá a quem compete o pagamento das custas.

Cláusula 20.^a

Viagens

1 — O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da companhia armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem serão por ele suportadas.

2 — Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.^a) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da companhia armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3 — Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à companhia armadora certificação médica.

4 — Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à companhia armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

Cláusula 21.^a

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a companhia armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.^a

Reembarque e gratificação

1 — Sempre que o tripulante não efectivo seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a companhia armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna «1» da tabela de retribuições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2 — O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque.

3 — O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4 — O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do n.º 2, devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviar documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5 — O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.º grau não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à companhia armadora logo que recuperado ou, nos termos do n.º 2 desta cláusula, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 23.^a

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1 — Constitui encargo da companhia armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de protecção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adoptados pela companhia armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2 — Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de € 245 para aquisição do respectivo uniforme.

Cláusula 24.^a

Licença para formação

1 — A companhia armadora concederá licenças para formação nas escolas de ensino náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinhagem.

2 — Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna «1» da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.

3 — No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à companhia armadora comprovativo da frequência efectiva do curso e as notas de avaliação.

4 — No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retomar o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5 — A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com companhia armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 25.^a

Política de drogas e álcool

1 — O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela companhia de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2 — A companhia entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 26.^a

Fontes de direito e jurisdição

1 — Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

- a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;
- b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR).

2 — Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3 — Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como porto de recrutamento o porto de Lisboa.

4 — Em virtude de a United European Car Carriers, Unipessoal, L.^{da}, ser representada pela UECC Portugal — Gestão de Recursos Humanos, L.^{da}, qualquer notificação efectuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efectuada à primeira.

Cláusula 27.^a

Representação sindical

1 — A companhia armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.

2 — Assim, à FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e aos seus sindicatos federados, SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na I. T. F. — International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais acções sindicais.

3 — Ao aceitar todo o acordo o tripulante português ou originário de países PALOP concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante do presente acordo, obrigando-se a companhia armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 28.^a

Proibição de renúncia

A companhia armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à companhia armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroactivos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo a companhia armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 270 trabalhadores.

ANEXO I

Tabela de retribuições de contratados a termo para 2006

(Em euros)						
Categoria	Retribuição base (1)	Sáb./dom./fer. (2)	Trab. extra garantido (3)	Férias/Natal (4)	Total/mês (5)	Valor/hora suplementar (6)
Comandante	1 983,70	1 586,96	1 081,50	495,92	5 148,07	
Imediato	1 578,86	1 263,09	860,78	394,71	4 097,44	
Oficial chefe de quarto de navegação II	1 376,44	1 101,16	750,43	344,11	3 572,14	
Oficial chefe de quarto de navegação I	1 002,21	801,77	546,40	250,55	2 600,93	
Chefe de máquinas	1 801,52	1 441,21	982,17	450,38	4 675,28	
Segundo-oficial de máquinas	1 497,90	1 198,32	816,64	374,47	3 887,33	
Oficial de máquinas, chefe de quarto	1 002,21	801,77	546,40	250,55	2 600,93	
Praticante	500,93	400,74	273,10	125,23	1 300,01	
Contramestre (*)	667,98	534,38	364,18	166,99	1 733,53	5,78
Mecânico	578,92	463,13	315,62	144,73	1 502,40	5,01
Cozinheiro	578,92	463,13	315,62	144,73	1 502,40	5,01
Marinheiro de 1. ^a	566,77	453,42	309	141,69	1 470,88	4,90
Ajudante de motorista	566,77	453,42	309	141,69	1 470,88	4,90
Empregado de câmaras	475,68	380,54	259,34	118,92	1 234,48	4,12
Marinheiro de 2. ^a	475,68	380,54	259,34	118,92	1 234,48	4,12
Segurança	516,16	412,93	281,41	129,04	1 339,54	4,47

(*) Inclui o «cargo *bosun*» bónus.

ANEXO I-A

Tabela de retribuições de efectivos para 2006

(Em euros)		
Categoria	Retribuição base mensal	Retribuição mensal total
Comandante	1 983,70	4 093,28
Imediato	1 578,86	3 257,91
Oficial chefe de quarto de navegação II	1 376,44	2 840,24

(Em euros)

Categoria	Retribuição base mensal	Retribuição mensal total
Oficial chefe de quarto de navegação I	1 002,21	2 068,02
Chefe de máquinas	1 801,52	3 717,36
Segundo-oficial de máquinas	1 497,90	3 090,85
Oficial de máquinas, chefe de quarto ...	1 002,21	2 068,02
Praticante	500,93	1 033,65

ANEXO II

Lista de navios da frota UECC

Autopremier.
Monlthery.
Autoprogess.
Autoline.
Autoprestige.
Autopride.
Autostar.
Autosun.
Le Castellet.
Autoroute.
Autotransporter.
Autosky.
Autocarrier.
Seacruiser 1.

Setúbal, 26 de Abril de 2006.

Pela FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.
José Manuel Morais Teixeira, mandatário.
Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal, L.^{da}:

António Rodrigues Lourenço, mandatário.

Declaração

FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SMMCMM — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

Lisboa, 21 de Abril de 2006. — O Secretariado: *João de Deus Gomes Pires* — *Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*.

Depositado em 9 de Junho de 2006, a fl. 131 do livro n.º 10, com o n.º 104/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SNPVC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (tripulantes de cabina) — Deliberação da comissão paritária.

Reunida em 10 de Fevereiro de 2006, a comissão paritária TAP/SNPVC, prevista na cláusula 36.^a do acordo de empresa, constituída pelo engenheiro Manoel José Fontes Torres e o Dr. José Manuel da Rocha Pimentel, em representação da empresa, e por Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso e Inês de Drum-

mond Ludovice Mendes Gomes, em representação do SNPVC, deliberou o seguinte:

No que respeita à interpretação/aplicação do n.º 1 da cláusula 19.^a («Incapacidade permanente») do regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais e por forma a clarificar o respectivo conteúdo, as partes acordam em reformular a redacção do referido número, nos seguintes termos:

1 — O tripulante que se encontre em situação de incapacidade permanente total declarada pela segurança social, ou para serviço de voo declarada pelos serviços médicos da empresa, poderá optar no prazo de 60 dias a contar da data da declaração daquela incapacidade, por:

- a) Ocupação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença e ou lesão de que esteja afectado;
- b) Reforma por invalidez, declarada pela entidade competente para o efeito.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.: (*Assinaturas ilegíveis.*) — Pelo SNPVC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 7 de Junho de 2006, a fl. 131 do livro n.º 10, com o registo n.º 101/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SNPVC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (tripulantes de cabina) — Deliberação da comissão paritária.

Reunida em 18 de Abril de 2006, a comissão paritária TAP/SNPVC, prevista na cláusula 36.^a do acordo de empresa, constituída pelo engenheiro Manoel José Fontes Torres e o Dr. José Manuel da Rocha Pimentel, em representação da empresa, e por Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso e o Dr. Carlos Afonso de Sousa Castelo, em representação do SNPVC, deliberou o seguinte:

1 — Os voos LIS/MPM, MPM/LIS e LIS/JNB, JNB/LIS que por planeamento excedam os limites previstos no n.º 2 da cláusula 25.^a («Tempos máximos de períodos de serviço de voo») poderão ser realizados ao abrigo do n.º 2 da cláusula 26.^a («Limites do período de serviço de voo»), nas seguintes condições:

- a) O limite máximo de PSV planeado não poderá exceder as quinze horas;
- b) O tripulante terá direito, no regresso à base, a uma folga semanal de quarenta e oito horas, acrescida de um descanso adicional de vinte e quatro horas, conforme o previsto no n.º 13 da cláusula 2.^a («Folga semanal»).

2 — Os voos LIS/TMS/SID que por planeamento excedam os limites previstos no n.º 2 da cláusula 25.^a («Tempos máximos de período de serviço de voo») poderão ser realizados ao abrigo do n.º 2 da cláusula 26.^a

(«Limites do período de serviço de voo»), nas seguintes condições:

- a) O limite máximo de PSV planeado não poderá exceder as quinze horas;
- b) O tripulante terá direito, no regresso à base, a uma folga semanal de quarenta e oito horas, conforme previsto na alínea b) do n.º 12 da cláusula 2.ª («Folga semanal»).

Pela TAP-Air Portugal, S. A.: (*Assinaturas ilegíveis.*) — Pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 7 de Junho de 2006, a fl. 131 do livro n.º 10, com o registo n.º 102/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINAPOL — Sind. Nacional da Polícia Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 21 de Outubro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2005, que revogam, a partir do dia 22 de Outubro de 2005, os estatutos aprovados em assembleia constituinte de 12 de Fevereiro de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

1 — Em concordância com os trâmites legais em vigor é constituído o Sindicato Nacional da Polícia, abreviadamente designado com a sigla SINAPOL.

2 — O SINAPOL rege-se pela legislação em vigor, pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos legalmente aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — O SINAPOL exerce a sua actividade:

- a) Por tempo indeterminado;
- b) Em Portugal continental, ilhas e em todo o mundo onde existam elementos da Polícia de Segurança Pública (PSP) a prestar serviço efectivo, tais como missões de paz, adidos policiais nos PALOP e segurança a embaixadas portuguesas.

2 — A sede do Sindicato será no concelho de Lisboa, podendo alterar a localização por decisão da assembleia geral.

3 — Podem ser criadas ou extintas delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, quando e onde se justifique, pela necessidade de colaboração com os associados.

Artigo 3.º

Âmbito

O SINAPOL representa todo o pessoal da PSP com funções policiais, independentemente do posto hierárquico, cargo ou função.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O SINAPOL dirige toda a sua acção pelos princípios da igualdade, da independência, do pluralismo e da liberdade democrática.

2 — Toda a acção do Sindicato tem como referência fundamental e permanente a democracia, existindo uma igualdade e dever de participação dos associados, bem como a aptidão de elegerem ou destituírem os corpos gerentes, garantindo sempre o direito da livre expressão, mas assegurando sempre o acatamento das decisões da maioria.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — Ao SINAPOL compete representar os seus associados na defesa dos seus interesses profissionais, sociais e deontológicos, em concordância com o regime do exercício de direitos do pessoal da PSP.

2 — Abordar todos os problemas relacionados com o exercício da actividade profissional dos seus associados, criando, se necessário, grupos de trabalho ou comissões de estudo, dando, por meio de proposta, conhecimento dos resultados às entidades competentes.

3 — Para o seguimento dos fins referidos no número anterior, o SINAPOL recorrerá a todos os meios legais ao seu alcance.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

1 — O SINAPOL, sempre que entender por conveniente para os seus objectivos, poderá estabelecer e manter relações com organizações sindicais e profissionais que tenham objectivos análogos, constituindo formas de cooperação e, nos termos das leis, organizações de maior amplitude, a definir entre a direcção e aquela(s).

2 — Fica vedada ao SINAPOL a federação ou confederação com outras associações sindicais que não estejam contempladas na Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

CAPÍTULO III

Associados

SECÇÃO I

Da filiação

Artigo 7.º

Filiação

1 — Pode ser sócio do SINAPOL todo o efectivo da PSP com funções policiais, independentemente do posto hierárquico.

2 — Podem continuar a ser sócios do SINAPOL, na qualidade de sócios honorários, não tendo a obrigação de pagar quotas, todos os elementos da PSP que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Licença sem vencimento;
- b) Aposentação.

3 — Os elementos policiais que inicialmente se juntaram para formarem o SINAPOL ficam com a denominação de sócios fundadores.

Artigo 8.º

Admissão

1 — A admissão de um novo sócio é efectuada através de uma proposta de inscrição apresentada à direcção ou aos secretários das regiões por proposta de um já sócio do SINAPOL, através de meio idóneo, nomeadamente por fax, informaticamente ou por ofício endereçado à direcção para deferimento.

2 — A recusa de admissão deverá ser fundamentada por escrito e notificada ao proponente, num prazo máximo de 10 dias.

3 — Da decisão pode o proponente interpor recurso, no prazo de 10 dias a contar da data do conhecimento por escrito, contando-se, para o efeito, a notificação postal ao 3.º dia seguinte à data do envio registado da decisão.

4 — O recurso será apreciado em assembleia geral, que tomará decisão num prazo máximo de 30 dias.

SECÇÃO II

Direitos e deveres

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

Todos os sócios terão o direito de:

- a) Eleger e ser eleito para a direcção ou qualquer outro órgão que possa ser criado no Sindicato, assim como destitui-lo, conforme presente nos estatutos;
- b) Com liberdade e vontade, participar, em toda a sua extensão, nas actividades do Sindicato, podendo, nos locais competentes, formular críticas que entendam por convenientes para o bom funcionamento associativo;
- c) Participar activamente em todas as deliberações que pessoal ou directamente lhe digam respeito;
- d) Beneficiar de todas as condições laborais e demais direitos sociais obtidos pela intervenção do Sindicato;
- e) Usufruir da acção do Sindicato, nos mais diversos níveis, na defesa dos interesses sócio-profissionais, económicos e culturais;
- f) Usufruir, em todo, das regalias alcançadas pelo Sindicato, através de protocolos realizados com entidades privadas, fundações e estabelecimentos de ensino;
- g) Ter informação regular das diversas actividades desenvolvidas pelo Sindicato;
- h) Visionar na sede todos os documentos de contabilidade e livros do Sindicato, solicitando isso através de carta registada;
- i) Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes, em conformidade com os estatutos e o regulamento disciplinar;
- j) Beneficiar de todo o apoio jurídico prestado pelo Sindicato em assuntos do âmbito profissional;
- k) Na qualidade de dirigentes e no exercício gratuito de cargos, quando percam total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios ou suplementos, obter do Sindicato o reembolso dessas quantias;
- l) Sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida, retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção.
- e) Ser intransigente na defesa da independência, da isenção, da democracia e do pluralismo interno do Sindicato, lutando contra tudo o que lhe for contrário, facultando todas as informações úteis aos órgãos competentes;
- f) Colaborar na divulgação dos objectivos do Sindicato, bem como fomentá-lo no local de trabalho;
- g) Agir imparcialmente e solidariamente com as posições do Sindicato na defesa do interesse colectivo;
- h) Participar nos debates de tomada de posições e objectivos do Sindicato, com sigilo, sempre que o seja solicitado pelos órgãos competentes;
- i) Informar por escrito o Sindicato, no prazo de 15 dias, sobre qualquer alteração profissional ou de mudança de residência;
- j) Efectuar o pagamento mensal da quota ou qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o Sindicato e os sócios;
- k) Guardar sigilo sobre as actividades internas e posições dos órgãos do Sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de incumprimento grave dos estatutos;
- l) No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer actividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pela direcção ou pelo presidente do Sindicato;
- m) Entregar o cartão de sócio, propriedade do SINAPOL, no prazo de 30 dias após ter cessado a qualidade de sócio, sob pena de lhe continuarem a ser cobradas as quotas.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

Todos os sócios terão o dever de:

- a) Cumprir num todo o deliberado nos estatutos, bem como as decisões dos órgãos competentes;
- b) Colaborar com todas as actividades do Sindicato, mantendo-se sempre informado e actualizado acerca da mesma;
- c) Aceitar todos os cargos para qual seja designado ou eleito, salvo justificação escrita do impedimento, desempenhando-os com lealdade, zelo, apuro e respeitando as orientações estipuladas nos estatutos e pelos órgãos competentes;
- d) Exercer gratuitamente os cargos para que tenham sido nomeados ou eleitos;

SECÇÃO III

Da quota

Artigo 11.º

Quota

1 — A quota mensal a pagar pelos sócios será deliberada e alterada quando necessária em assembleia geral.

2 — A cobrança das quotas será feita por desconto directo no vencimento por intermédio da Direcção Nacional da PSP, transferência bancária e, excepcionalmente, por entrega de quantia monetária nos serviços do Sindicato.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Disposições

1 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar do SINAPOL e rege-se por regulamento próprio, tendo como princípio essencial o direito à defesa e o dever de informação, cabendo o recurso das decisões ao presidente da assembleia geral, que apreciará todo o processo, remetendo-o para a assembleia geral.

2 — A direcção, quando eleita, deverá possuir nos corpos gerentes um instrutor disciplinar e um secretário

disciplinar, que constituem o conselho disciplinar juntamente com o presidente da direcção, o vice-presidente para a área disciplinar e o presidente da assembleia geral do SINAPOL.

Artigo 13.º

Penas disciplinares

1 — São aplicáveis as seguintes penas disciplinares a todos os corpos gerente e delegados do SINAPOL:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão de funções e de sócio até 10 dias;
- c) Suspensão de funções e de sócio de 11 a 20 dias;
- d) Suspensão das funções e de sócio de 20 a 40 dias;
- e) Expulsão.

2 — As penas disciplinares aplicadas aos sócios e a todos os elementos não abrangidos no número anterior são:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão de sócio até 10 dias;
- c) Suspensão de sócio de 11 a 20 dias;
- d) Suspensão de sócio de 20 a 40 dias;
- e) Expulsão.

3 — A pena de expulsão só pode ser aplicada quando exista um muito grave incumprimento destes estatutos ou nos casos em que o dolo tenha sido, para além de muito grave, intencional.

Artigo 14.º

Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se:

- a) Pelo cumprimento da pena;
- b) Pela revogação da pena;
- c) Pela prescrição da infracção disciplinar;
- d) Pela caducidade do procedimento disciplinar;
- e) Pela amnistia.

Artigo 15.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade, por força do disposto no artigo 17.º, n.º 1, alínea d), dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificativo aceite pela comissão directiva, do pagamento da importância equivalente a três meses de quotização.

3 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade, por força do disposto no artigo 17.º, n.º 1, alínea e), dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido três anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão directiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades

de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

- a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;
- b) Que a notificação seja feita pessoalmente ou por carta registada, com aviso de recepção.

2 — O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.

3 — A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente da Direcção Nacional.

4 — O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 17.º

Perda de qualidade de sócio

1 — São causas da perda da qualidade de sócio, sem direito a qualquer contribuição paga, até à data, ao Sindicato:

- a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao órgão competente;
- b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;
- c) A prática de actos contrários aos fins do Sindicato ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a um ano;
- e) Os sócios que hajam sido punidos com pena de expulsão;
- f) Os sócios que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários.

2 — Mantém a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

- a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da actividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;
- b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do SINAPOL

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 18.º

Órgãos sociais

Os órgãos do SINAPOL são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) Os secretariados regionais;
- e) O conselho de disciplina.

SECÇÃO II

A assembleia geral

Artigo 19.º

Constituição da assembleia geral

1 — A assembleia geral do SINAPOL é constituída pela reunião de sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — Os sócios honorários não possuem poder de voto na assembleia geral, podendo, no entanto, estar presentes.

Artigo 20.º

Convocação

A assembleia geral é solicitada pelo presidente do SINAPOL ao presidente da mesa ou, no seu impedimento, ao vice-presidente da mesa, que a convocará.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger todos os corpos gerentes;
- b) Decidir sobre as alterações dos estatutos;
- c) Aprovar os regulamentos internos;
- d) Decidir sobre a dissolução, fusão do Sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;
- e) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual e o plano de actividades apresentados pela direcção;
- f) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- g) Fixar o valor das quotizações previstas no n.º 1 do artigo 11.º dos presentes estatutos e comunicar o seu valor à Direcção Nacional da PSP;
- h) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitam aos associados e que constem na respectiva ordem de trabalhos;
- j) Decidir sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais, sem prejuízo do constante no artigo 6.º dos presentes estatutos;
- k) Decidir sobre as formas de luta sindical, designadas vigílias, e manifestações.

2 — Compete ainda à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais e estatutárias de outros órgãos ou grupos.

Artigo 23.º

Assembleia ordinária

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente, até ao dia 31 de Março, com o intuito de discutir e votar as matérias constantes na alínea f) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

2 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente, até 30 de Outubro para discutir e votar as matérias constantes na alínea e) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

3 — As deliberações serão tomadas pela maioria de dois terços, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 24.º

Assembleia extraordinária

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido de 25 % dos elementos da direcção, ou de um número mínimo de 10 % dos sócios efectivos, no pelo gozo dos seus direitos associativos.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — Se na ordem de trabalhos constarem as matérias expressas nas alíneas b), d), h) e j) do artigo 22.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 20 dias.

4 — Fica vedada a discussão ou decisão sobre matérias que não constem na ordem de trabalhos, salvo se dois terços dos associados comparecerem na assembleia e dos presentes cinco sextos concordarem com o aditamento.

5 — As decisões sobre as matérias constantes nas alíneas b), h), j) e k) do artigo 22.º dos presentes estatutos só serão válidas quando tomadas por uma maioria de dois terços dos votantes.

6 — A decisão sobre a matéria constante na alínea d) do artigo 22.º dos presentes estatutos só será válida quando dois terços dos associados comparecerem na assembleia e dos presentes cinco sextos concordarem.

Artigo 25.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral iniciará à hora marcada com a presença de todos os associados ou passada meia hora independentemente do número de sócios presentes.

2 — A assembleia geral não prossegue em tempo superior a doze horas, salvo decisão contrária tomada pela maioria dos presentes até ao termo da 2.ª hora da sessão.

Artigo 26.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de dois em dois anos, sempre que durante o processo eleitoral apenas possua uma lista candidata à direcção.

2 — A convocatória para a assembleia geral eleitoral é feita por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de quarenta dias de antecedência.

Artigo 27.º

Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral eleitoral poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que o teor das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, excepto se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos em conformidade com os presentes estatutos.

Artigo 28.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:

- a) Convocar a assembleia geral ordinária;
- b) Convocar a assembleia geral extraordinária sempre que se preencham os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 37.º dos presentes estatutos;
- c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respectivas actas;
- d) Chamar à efectividade os substitutos quando eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes;
- e) Assumir a gestão do Sindicato, até novas eleições, no caso da demissão ou destituição da direcção;
- f) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

2 — O presidente da mesa, na sua falta ou impedimento, será substituído pelo vice-presidente.

SECÇÃO III

A direcção

Artigo 29.º

Constituição da direcção

A direcção é constituída:

- a) Pelo presidente;
- b) Pela área de logística e de finanças;
- c) Pela área administrativa, de recursos humanos e sindical;
- d) Pela área de relações públicas e de relações exteriores;
- e) Pela área disciplinar, congressos e assembleias.

Artigo 30.º

Competências da direcção

Compete à direcção do SINAPOL:

- a) Representar o Sindicato junto da estrutura hierárquica da PSP, de órgãos de soberania e outras entidades nacionais ou estrangeiras;
- b) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e plano de actividade para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;
- c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato à direcção que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;
- d) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, deliberações da assembleia geral, da direcção e os regulamentos internos;
- e) Elaborar projectos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;
- f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;
- g) Decidir os pedidos de inscrição de sócios e aceitar os pedidos de demissão de sócios depois de ouvidos o presidente e vice-presidente da área sindical;
- h) Propor a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- i) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;
- j) Elaborar e submeter à aprovação da direcção os regulamentos internos;
- k) Promover a formação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;
- l) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
- m) Contratar os empregados do Sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
- n) Constituir mandatário para a realização de determinados actos; para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;
- 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.

Artigo 31.º

Reuniões da direcção

1 — A direcção reunirá mensalmente com a presença de, pelo menos, a maioria dos respectivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de dois terços de todos os membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, excepto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou caso não estivessem presentes na primeira sessão seguinte.

4 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do presidente em substituição.

5 — No caso de documentos referentes a numerário uma das assinaturas será obrigatoriamente a do tesoureiro ou do presidente.

6 — As actas das reuniões de direcção serão sempre assinadas pelo presidente do SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário-geral-adjunto.

SUBSECÇÃO I

O presidente

Artigo 32.º

O presidente

1 — O presidente é o órgão máximo da direcção, que representa e supervisiona todas as actividades do Sindicato, podendo delegar competências às diversas áreas da direcção. O seu voto é factor de desempate.

2 — Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar o vice-presidente constante na lista dos corpos gerentes como responsável pela área administrativa, de recursos humanos e sindical ou, no seu impedimento, expresso por escrito, é nomeado por votação da direcção o seu substituto entre os restantes vice-presidentes.

Artigo 33.º

Competências do presidente

Compete ao presidente do SINAPOL:

- Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- Representar o Sindicato em todos os actos e organizações;
- Assegurar juntamente com o vice-presidente para a área de logística e de finanças e o tesoureiro a gestão corrente do Sindicato;
- Convocar as reuniões extraordinárias, nos termos dos presentes estatutos;
- Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não da direcção;
- Propor à direcção os dirigentes que deverão exercer funções a tempo inteiro ou parcial;
- Delegar e determinar funções aos membros dos corpos gerentes, sem que as mesmas possam colidir com as suas atribuições específicas enquanto membros do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral;

- Revalidar todas as decisões da direcção e, se necessário for, enviá-las para aprovação da assembleia geral;
- Presidir a todos os grupos de trabalho ou actividades em que esteja presente, ficando deste modo os presidentes desses grupos de trabalho na qualidade de vice-presidentes;
- Aceitar a nomeação de delegados sindicais e nomeá-los ou delegar a sua nomeação.
- Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do Sindicato;
- Assinar os cartões dos associados;
- Propor o agendamento de assembleias gerais.

Artigo 34.º

Duração do mandato

A duração do mandato do presidente e consequentemente dos corpos gerentes do SINAPOL é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

SUBSECÇÃO II

Área de logística e de finanças

Artigo 35.º

Composição

A área de logística e de finanças faz parte integrante da direcção e é composta por:

- Um vice-presidente para a área de logística e de finanças;
- Um tesoureiro;
- Um secretário de logística e de finanças;
- Um vogal.

Artigo 36.º

Competências do vice-presidente da área de logística e de finanças

Compete ao vice-presidente da área de logística e de finanças:

- Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- Substituir o presidente sempre que seja nomeado para essa função;
- Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- Supervisionar e acompanhar o trabalho do tesoureiro e do secretário de logística e de finanças;
- Designar e atribuir tarefas ao secretário de logística e de finanças;
- Contactar com a área de finanças das unidades da PSP referente aos créditos das quotas retirados aos sócios nos seus vencimentos.

Artigo 37.º

Competências do tesoureiro

Compete ao tesoureiro:

- Coadjuvar o presidente na gestão corrente do SINAPOL;
- Receber verbas;
- Depositar verbas;
- Efectuar os pagamentos autorizados pela direcção;

- e) Organizar e arquivar toda a documentação financeira;
- f) Enviar mensalmente balancete e respectivos documentos ao conselho fiscal.

Artigo 38.º

Gestão da logística e finanças do SINAPOL

1 — Compete à área de logística e de finanças assegurar a contabilidade financeira e gestão dos sócios, bem como a gestão da logística do Sindicato.

2 — Compete ainda ao tesoureiro, juntamente com os vice-presidentes e presidente, assinar a emissão de cheques ou levantamentos de valores, sendo para isso necessária a existência de duas das assinaturas em conta.

3 — Nos assuntos que não envolvam levantamentos de valores, apenas é necessário uma assinatura e não duas.

Artigo 39.º

Conselho fiscal

O conselho fiscal funciona independente da direcção e é soberano, ficando no entanto administrativamente enquadrado na direcção para efeitos de actividade sindical e administrativa, e é constituído por:

- a) Um presidente do conselho fiscal;
- b) Um vice-presidente do conselho fiscal;
- c) Um relator do conselho fiscal;
- d) Um secretário do conselho fiscal.

Artigo 40.º

Funcionamento e competências do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir mensalmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando relatório sumário, que será apresentado à direcção nos 10 dias seguintes;
- b) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de uma assembleia geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- c) Assistir às reuniões da direcção, bem como dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- d) Informar a assembleia geral sobre a situação económica e financeira do Sindicato sempre que lhe seja oficiosamente solicitado;
- 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 sejam apresentados;
- g) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução;
- h) Auxiliar o vice-presidente de logística e de finanças sempre que isso lhe seja solicitado.

3 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

4 — Compete ao presidente do conselho fiscal designar e atribuir as funções de cada um dos membros daquele órgão, bem como assinar todos os documentos relativos às fiscalizações ou na sua ausência o vice-presidente do conselho fiscal.

SUBSECÇÃO III

Área administrativa, de recursos humanos e sindical

Artigo 41.º

Composição

A área administrativa, de recursos humanos e sindical faz parte integrante da direcção é composta por:

- a) Um vice-presidente da área administrativa, recursos humanos e sindical;
- b) Um secretário-geral;
- c) Um secretário-geral-adjunto;
- d) Um secretário da direcção;
- e) Um secretário;
- f) Um secretário-adjunto;
- g) Coordenador nacional dos delegados sindicais;
- h) Coordenador nacional da classe de oficiais;
- i) Coordenador nacional da classe de chefes;
- j) Coordenador nacional da investigação criminal;
- k) Coordenador nacional da classe de agentes;
- l) Um secretário da região metropolitana de Lisboa;
- m) Um secretário-adjunto da região metropolitana de Lisboa;
- n) Um secretário da região metropolitana do Porto;
- o) Um secretário-adjunto da região metropolitana do Porto;
- p) Um secretário da região Norte;
- q) Um secretário da região Centro;
- r) Um secretário da região Sul;
- s) Quatro vogais.

Artigo 42.º

Competências do vice-presidente da área administrativa, de recursos humanos e sindical

Compete ao vice-presidente da área administrativa, de recursos humanos e sindical:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Como presidente em substituição, substituir o presidente sempre que o mesmo não esteja presente no local, perante autorização prévia;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Propor à direcção as actividades sindicais a alcançar após consulta dos coordenadores e secretários regionais;
- e) Supervisionar e acompanhar o trabalho dos membros da direcção;
- f) Informar a área de relações públicas e de relações exteriores sobre os assuntos sindicais do momento;
- g) Gerir a área administrativa, sendo nessa função coadjuvado pelo secretário de logística e de finanças, sempre que o solicite ao vice-presidente da área de logística e de finanças;

- h) Propor à direcção a admissão e demissão de funcionários do SINAPOL;
- i) Contactar com a área de logística e de finanças sobre as admissões e demissões dos sócios.

Artigo 43.º

Competências do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Coadjuvar o vice-presidente da área sindical e substituí-lo perante a direcção, quando previamente autorizado;
- b) Orientar e dirigir as reuniões de direcção;
- c) Lavar as actas das reuniões de direcção;
- d) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem actualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado;
- e) Designar as funções do secretário-geral-adjunto.

Artigo 44.º

Competências do secretário-geral-adjunto

Compete ao secretário-geral-adjunto coadjuvar e substituir o secretário-geral na sua ausência.

Artigo 45.º

Competências do secretário da direcção

- a) Dirigir o serviço de secretaria da sede.
- b) Providenciar para que os ficheiros se encontrem actualizados.
- c) Organizar e ter em dia o inventário da Associação.
- d) Administrar o funcionamento administrativo da sede do SINAPOL, concretamente, apresentar as respectivas escalas de serviço ao vice-presidente da área administrativa para adopção.

Artigo 46.º

Competências do secretário

Compete ao secretário:

- a) Reunir e coordenar a actividade sindical com os secretários das regiões metropolitanas, Sul, Centro e Norte;
- b) Designar as funções do secretário-adjunto.

Artigo 47.º

Competências do secretário-adjunto

Compete ao secretário-adjunto coadjuvar o secretário.

Artigo 48.º

Competências do coordenador nacional dos delegados sindicais

Compete ao coordenador nacional dos delegados sindicais:

- a) Reunir e coordenar a actividade sindical com os delegados sindicais de todas as unidades da PSP;
- b) Marcar e presidir às reuniões trimestrais dos delegados sindicais;
- c) Representar os delegados sindicais junto da direcção.

Artigo 49.º

Competências do coordenador nacional da classe de oficiais

Compete ao coordenador nacional da classe de oficiais:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direcção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direcção;
- f) Coordenar a actividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 50.º

Competências do coordenador nacional da classe de chefes

Compete ao coordenador nacional da classe de chefes:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direcção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direcção;
- f) Coordenar a actividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 51.º

Competências do coordenador nacional para a investigação criminal

Compete ao coordenador nacional da investigação criminal:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da investigação criminal;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direcção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direcção;
- f) Coordenar a actividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 52.º

Competências do coordenador nacional para a classe de agentes

Compete ao coordenador nacional da classe de agentes:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direcção para aprovação;

- e) Representar o grupo de trabalho junto da direcção;
- f) Coordenar a actividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 53.º

Competências do secretário da região metropolitana de Lisboa

1 — Compete ao secretário da região metropolitana de Lisboa:

- a) Gerir e supervisionar a actividade sindical dentro do comando metropolitano a que pertence;
- b) Verificar as necessidades dos associados;
- c) Prestar todo o apoio e informações necessários aos associados;
- d) Propor a nomeação de delegados sindicais à direcção;
- e) Representar os associados do seu comando junto da direcção;
- f) Determinar as funções do secretário-adjunto da região metropolitana de Lisboa.

2 — Estão também compreendidas como inseridas dentro das competências do secretário da região metropolitana de Lisboa as seguintes unidades:

- a) A Direcção Nacional;
- b) O Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna;
- c) O Grupo de Operações Especiais;
- d) O Corpo de Intervenção — Lisboa;
- e) O Corpo de Segurança Pessoal;
- f) A Polícia Municipal de Lisboa.

Artigo 54.º

Competências do secretário-adjunto da região metropolitana de Lisboa

Compete ao secretário-adjunto da região metropolitana de Lisboa coadjuvar o secretário da região metropolitana de Lisboa.

Artigo 55.º

Competências do secretário da região metropolitana do Porto

1 — Compete ao secretário da região metropolitana do Porto:

- a) Gerir e supervisionar a actividade sindical dentro do comando metropolitano a que pertence;
- b) Verificar as necessidades dos associados;
- c) Prestar todo o apoio e informações necessários aos associados;
- d) Propor a nomeação de delegados sindicais à direcção;
- e) Representar os associados do seu comando junto da direcção;
- f) Determinar as funções do secretário-adjunto da região metropolitana do Porto.

2 — Estão também compreendidas como inseridas dentro das competências do secretário da região metropolitana do Porto as seguintes unidades:

- a) O Corpo de Intervenção — Porto;
- b) A Polícia Municipal do Porto;

- c) Os serviços do Departamento de Armas e Explosivos da Direcção Nacional, sedeados no Porto.

Artigo 56.º

Competências do secretário-adjunto da região metropolitana do Porto

Compete ao secretário-adjunto da região metropolitana do Porto coadjuvar o secretário da região metropolitana do Porto.

Artigo 57.º

Competências do secretário da região Norte

Compete ao secretário da região Norte:

- a) Gerir e supervisionar a actividade sindical dentro dos seguintes comandos:
 - C. P. de Braga;
 - C. P. de Bragança;
 - C. P. da Guarda;
 - C. P. de Viana do Castelo;
 - C. P. de Vila Real;
 - C. P. de Viseu;
- b) Verificar as necessidades dos associados;
- c) Prestar todo o apoio e informações necessários aos associados;
- d) Propor a nomeação de delegados sindicais à direcção;
- e) Representar os associados dos comandos que representa junto da direcção.

Artigo 58.º

Competências do secretário da região Centro

Compete ao secretário da região Centro:

- a) Gerir e supervisionar a actividade sindical dentro dos seguintes comandos:
 - C. P. de Aveiro;
 - C. P. de Castelo Branco;
 - C. P. de Coimbra;
 - C. P. de Leiria;
 - C. P. de Portalegre;
 - C. P. de Santarém;
- b) Verificar as necessidades dos associados;
- c) Prestar todo o apoio e informações necessários aos associados;
- d) Propor a nomeação de delegados sindicais à direcção;
- e) Representar os associados dos comandos que representa junto da direcção.

Artigo 59.º

Competências do secretário da região Sul

Compete ao secretário da região Sul:

- a) Gerir e supervisionar a actividade sindical dentro dos seguintes comandos:
 - C. R. dos Açores;
 - C. P. de Beja;
 - C. P. de Évora;

C. P. de Faro;
C. R. da Madeira;
C. P. de Setúbal;

- b) Verificar as necessidades dos associados;
- c) Prestar todo o apoio e informações necessários aos associados;
- d) Propor a nomeação de delegados sindicais à direcção;
- e) Representar os associados dos comandos que representa junto da direcção.

Artigo 60.º

Competências dos vogais das várias áreas

As competências dos vogais são atribuídas por despacho do presidente, após ouvidas as propostas dos vice-presidentes do SINAPOL.

SUBSECÇÃO IV

Área de relações públicas e de relações exteriores

Artigo 61.º

Composição

A área de relações públicas e de relações exteriores faz parte integrante da direcção e é composta por:

- a) Um vice-presidente da área de relações públicas e de relações exteriores;
- b) Um secretário de relações públicas;
- c) Um secretário de relações exteriores;
- d) Um secretário de relações públicas — jornais;
- e) Um secretário de relações públicas — Internet;
- f) Um secretário de relações exteriores — convénios;
- g) Um secretário de relações exteriores — protocolos;
- h) Dois vogais.

Artigo 62.º

Competências do vice-presidente da área de relações públicas e de relações exteriores

Compete ao vice-presidente da área de relações públicas e de relações exteriores:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente sempre que seja nomeado para essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Assinar toda a documentação relativa às relações exteriores;
- e) Supervisionar as actividades dos secretários de relações públicas e de relações exteriores;
- f) Elaborar mensalmente um comunicado referente à actuação do SINAPOL;
- g) Propor à direcção o mapa de actividades das relações públicas a desenvolver mensalmente;
- h) Desenvolver todas as actividades de relações públicas e relações exteriores determinadas pela direcção ou pelo presidente;
- i) Determinar as actividades dos secretários da sua área;
- j) Elaborar um órgão de informação escrito do SINAPOL, podendo para isso solicitar a colaboração de vogais da direcção ao presidente.

Artigo 63.º

Competências dos secretários de relações públicas e de relações exteriores

1 — Compete ao secretário de relações públicas representar o SINAPOL sempre que necessário, perante os meios de comunicação áudio-visuais, entre outras situações determinadas pela direcção.

2 — Compete ao secretário de relações exteriores representar o SINAPOL, sempre que necessário, perante todas as instituições e empresas externas ao SINAPOL, entre outras situações determinadas pela direcção.

Artigo 64.º

Competência do secretário de relações públicas jornais e Internet

1 — Compete ao secretário de relações públicas — jornais representar o SINAPOL, sempre que for necessário, perante os meios de comunicação escritos, entre outras situações determinadas pela direcção.

2 — Compete ao secretário de relações públicas — Internet representar o SINAPOL, sempre que for necessário, na Internet, bem como gerir a página de Internet oficial do SINAPOL, entre outras situações determinadas pela direcção.

Artigo 65.º

Competência do secretário de relações exteriores convénios e protocolos

1 — Compete ao secretário de relações exteriores — convénios representar o SINAPOL e estabelecer convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimentos de ensino, organismos municipais e Estado, entre outras situações determinadas pela direcção.

2 — Compete ao secretário de relações exteriores — protocolos representar o SINAPOL e estabelecer protocolos comerciais com empresas das mais variadas áreas, entre outras situações determinadas pela direcção.

3 — Informar a direcção de todos os protocolos e convénios efectuados, bem como fazê-los chegar logo que possível aos sócios, sendo também aplicáveis aos cônjuges e filhos dos associados.

SUBSECÇÃO V

Área disciplinar, congressos e assembleias

Artigo 66.º

Composição

1 — A área disciplinar faz parte integrante da direcção e é composta por:

- a) Um vice-presidente da área disciplinar, congressos e assembleias;
- b) Um instrutor disciplinar;
- c) Um secretário disciplinar;
- d) Um vogal.

2 — A área de congressos e assembleias é composta por:

- a) Um presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Um vice-presidente da mesa da assembleia geral;
- c) Um secretário da mesa da assembleia geral.

Artigo 67.º

Competência do vice-presidente da área disciplinar, congressos e assembleias

Compete ao vice-presidente da área disciplinar, congressos e assembleias:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente sempre que seja nomeado para essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Presidir ao conselho disciplinar;
- e) Propor à direcção a realização de congressos;
- f) Organizar os congressos que existirem;
- g) Supervisionar e acompanhar o trabalho do instrutor e secretário disciplinar.

Artigo 68.º

Competência do instrutor disciplinar

Compete ao instrutor disciplinar:

- a) Cumprir o despacho que ordena a elaboração de processo disciplinar;
- b) Determinar a actividade do secretário disciplinar;
- c) Elaborar o processo disciplinar mediante o regulamento disciplinar;
- d) Propor a medida disciplinar a aplicar.

Artigo 69.º

Competência do secretário disciplinar

Compete ao secretário disciplinar coadjuvar o instrutor disciplinar durante a elaboração dos processos.

Artigo 70.º

Competência do presidente da mesa da assembleia geral

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral o mencionado no artigo 28.º destes estatutos.

Artigo 71.º

Competência do vice-presidente da mesa da assembleia geral

Compete ao vice-presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Substituir o presidente da mesa da assembleia geral no seu impedimento;
- b) Coadjuvar o presidente da mesa da assembleia geral durante as assembleias.

Artigo 72.º

Competência do secretário da mesa da assembleia geral

Compete ao secretário da mesa da assembleia geral:

- a) Lavrar as actas das assembleias;
- b) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem actualizados e disponíveis para consulta durante as assembleias e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes, delegações e delegados sindicais

SECÇÃO I

Os corpos gerentes

Artigo 73.º

Corpos gerentes

São corpos gerentes do SINAPOL:

- a) Os membros da mesa da assembleia geral;
- b) Os membros da direcção do Sindicato;
- c) Os membros do conselho fiscal.

SECÇÃO II

Das delegações

Artigo 74.º

Criação

Podem ser criadas ou extintas pelo Sindicato delegações em qualquer parte do território nacional, excepto no distrito onde se encontra a sede, sempre que haja necessidade de apoio e representação mais directa junto dos associados.

Artigo 75.º

Composição

As delegações são compostas por:

- a) Os corpos gerentes que pertencem ao(s) comando(s) daquela região, que mediante a nomeação tornam-se os presidentes das delegações;
- b) Os delegados sindicais daquela região.

Artigo 76.º

Competência das delegações

Compete às delegações:

- a) Dinamizar a vida sindical no(s) respectivo(s) comandos policiais, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;
- b) Dar parecer, quando solicitado, sobre as propostas de admissão de sócios dos respectivos comandos policiais;
- c) Elaborar e manter actualizado o inventário de bens adstritos à respectiva delegação;
- d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;

- e) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;
- f) Fazer o levantamento das questões profissionais do(s) respectivo(s) comando(s) e dirigi-lo à direcção;
- g) Representar o Sindicato, sempre que autorizado pelo presidente, em reuniões sindicais na região;
- h) Representar o Sindicato, sempre que autorizado pelo vice-presidente da área de relações públicas e de relações exteriores, nos meios de comunicação social locais e nas reuniões sindicais na região;
- i) Representar o Sindicato, sempre que autorizado pelo vice-presidente da área de relações públicas e de relações exteriores, no estabelecimento de protocolos.

SECÇÃO III

Dos delegados

Artigo 77.º

Delegados sindicais

1 — Será nomeado ou eleito por proposta à direcção, pelo menos, um delegado sindical por cada unidade orgânica da PSP que seja sócio do SINAPOL há mais de dois anos.

2 — Os delegados sindicais podem ser exonerados por decisão da direcção, em concordância com o disposto nos estatutos.

3 — No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo Sindicato.

4 — O disposto no n.º 1 deste artigo não se aplica quando o delegado sindical seja proposto pelo presidente mediante a votação colegial de todos os vice-presidentes, secretário-geral e coordenador dos delegados sindicais, possuindo qualquer destes corpos gerentes direito de veto sobre o proposto.

Artigo 78.º

Comunicação

A nomeação, eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será fixada nos locais existentes nas esquadras para conhecimento dos sócios e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, à direcção do serviço ou departamento onde exerça a sua actividade.

Artigo 79.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do Sindicato e os sócios que os representam, nomeadamente:

- a) Defender os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;
- b) Distribuir informação sobre a actividade do Sindicato;
- c) Participar nas reuniões para que forem convocados.

Artigo 80.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes, podendo sempre ser renomeados pelos corpos gerente eleitos.

CAPÍTULO VII

Regime eleitoral

Artigo 81.º

Capacidade eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Só poderão candidatar-se os sócios inscritos há mais de quatro anos e no pleno uso dos seus direitos sindicais.

3 — Durante os primeiros quatro anos do SINAPOL não se aplica o disposto no n.º 2 deste artigo.

Artigo 82.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições com 45 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do artigo 20.º dos presentes estatutos;
- c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 83.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão fixados na sede do Sindicato e nas delegações existentes até 10 dias após a data do aviso de convocatória da assembleia eleitoral.

Artigo 84.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas poderá ser feita pelo mínimo de 48 associados, sendo estes os membros da(s) lista(s) apresentada(s) a sufrágio.

2 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

4 — A direcção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

5 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para a apresentação de listas, a sua fixação na sede do Sindicato e nas delegações existentes.

Artigo 85.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de seis associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerentes, como presidentes e vice-presidentes, não poderão fazer parte desta comissão.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral, até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 86.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Constatar a elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;
- b) Decidir, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas onde haja irregularidades para efectuar as respectivas correcções, no prazo de cinco dias após comunicação;
- d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à aprovação definitiva das candidaturas;
- e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;
- f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;
- g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios, até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;
- h) Decidir, no prazo de quarenta e oito horas, sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral;
- i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 87.º

Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 88.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 20.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços do Sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 89.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) As listas respectivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;
- b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;
- c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 90.º

Exercício anual

O exercício anual no regime financeiro corresponde ao ano civil.

Artigo 91.º

Receitas e património

1 — São receitas do SINAPOL:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídos.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária, na conta do SINAPOL.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

4 — Quando as delegações disponham de verbas, movimentarão também essas verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelos presidentes e outros membros das delegações.

5 — Entende-se por património do SINAPOL todos os bens móveis e imóveis e o rendimento desses bens.

6 — O património do SINAPOL nunca poderá ser dividido ou partilhado.

Artigo 92.º

Despesas

Consideram-se despesas do SINAPOL todas as resultantes do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos, bem como todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 93.º

Vinculação

O SINAPOL vincula-se desde que os respectivos documentos sejam assinados pelo presidente ou, no impedimento deste, por, no mínimo, quatro vice-presidentes.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 94.º

Modo de alteração

1 — Os presentes estatutos só podem sofrer alteração em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito, por proposta do presidente ou de dois terços da direcção, e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo, conforme disposto no n.º 5 do artigo 23.º dos presentes estatutos.

2 — Relativamente à alteração dos artigos 1.º, 81.º, 94.º, 98.º e 99.º, os mesmos requerem a presença do mínimo de 200 associados com uma votação de 150 sócios em unanimidade.

3 — Relativamente à alteração dos artigos 30.º, 31.º, 32.º, 33.º e 34.º, os mesmos requerem a presença do mínimo de 200 associados com uma votação útil de dois terços da assembleia em unanimidade.

Artigo 95.º

Divulgação

O projecto de alteração terá de ser afixado na sede e assegurada a divulgação entre os sócios, com o mínimo de 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção do SINAPOL

Artigo 96.º

Extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação

No caso de extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação que implique decisão sobre o património do SINAPOL, a assembleia geral deliberará sobre o destino a dar a todos os bens do seu património, sob proposta da direcção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do Sindicato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 97.º

Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes

estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido pela direcção, que o remeterá para ser aprovado em assembleia geral.

Artigo 98.º

Conselho de fundadores

É criado o conselho de fundadores, que será um órgão de carácter consultivo do presidente do SINAPOL, constituído por todos os sócios fundadores que tenham ininterruptamente sido sócios depois de terem deixado de exercer cargos na direcção, no conselho fiscal e na assembleia geral do SINAPOL, que, de acordo com o artigo 27.º, n.º 5, da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro, terão direito a quinze horas anuais de dispensa de serviço.

Artigo 99.º

Assessor da presidência

1 — O assessor da presidência não tem actividade sindical, é membro efectivo da direcção sem direito de voto e tem como função a gestão da área de acção social do Sindicato, bem como o acompanhamento da área de formação profissional.

2 — O assessor da presidência é nomeado pelo presidente de entre os sócios fundadores do SINAPOL, enquanto estes existirem, e exonerado pelo presidente do SINAPOL.

3 — Compete ao assessor da presidência:

- a) Assessorar o presidente na actividade não sindical;
- b) Gerir a actividade de acção social, nomeadamente apoio social aos associados e seus familiares, conforme legislação nacional sobre acção social;
- c) Coadjuvar na área da formação profissional disponibilizada pelo SINAPOL aos associados e outros devidamente autorizados;
- d) Presidir à Fundação Polícia Feliz, cujo objectivo será apenas de cariz social para apoio aos polícias e seus familiares.

Artigo 100.º

Assessor do vice-presidente da área sindical

1 — O assessor do vice-presidente da área sindical é o membro efectivo da direcção, sem direito a voto.

2 — O assessor da presidência é nomeado pelo presidente de entre os sócios do SINAPOL, enquanto estes existirem, e exonerado pelo presidente do SINAPOL, por proposta do vice-presidente da área sindical.

3 — Compete ao assessor do vice-presidente da área sindical:

- a) Assessorar o presidente na actividade não sindical em todas as matérias que lhe forem solicitadas;
- b) Coadjuvar na área da formação profissional disponibilizada pelo SINAPOL aos associados e outros devidamente autorizados.

Artigo 101.º

Assessor do vice-presidente da área de relações públicas

1 — O assessor do vice-presidente da área de relações públicas é membro efectivo da direcção, sem direito a voto.

2 — O assessor da presidência é nomeado de entre os sócios fundadores do SINAPOL, enquanto estes existirem, e exonerado pelo presidente do SINAPOL, por proposta do vice-presidente da área de relações públicas.

3 — Compete ao assessor da presidência:

- a) Auxiliar o vice-presidente da área de relações públicas no estudo, planeamento, execução e controlo de acções de divulgação, informação e comunicação aos sócios, ao mesmo tempo que estimula, promove e apoia acções recíprocas de recepção e contacto com os todos os profissionais da PSP;
- b) Complementar a acção de comunicação entre a direcção e os sócios e entidades externas (fornecedores, outros sindicatos, entidades públicas, etc.), analisar a opinião dos sócios e demais profissionais da PSP através de estudos, inquéritos e sondagens, propondo medidas tendentes à manutenção ou à modificação da opinião sobre o SINAPOL, conforme os objectivos previamente definidos;
- c) Coadjuvar as actividades dos secretários de relações exteriores.

Registados em 8 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 67/2006, a fl. 88 do livro n.º 2.

SINPROFE — Sind. Nacional dos Professores e Educadores

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 30 de Maio de 2006.

CAPÍTULO I

Identificação

Artigo 1.º

Denominação e objecto

1 — O Sindicato Nacional dos Professores e Educadores, adiante designado por SINPROFE, é uma associação sindical sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado.

2 — É uma estrutura sindical de trabalhadores que exercem a sua actividade profissional na docência ou investigação, como educadores, professores, formadores e investigadores.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa, podendo abrir delegações mediante deliberação do órgão competente.

2 — O Sindicato tem abrangência nacional.

Artigo 3.º

Símbolo e bandeira

1 — O SINPROFE tem como símbolo a palavra «SINPROFE» em maiúsculas, com as palavras «Sindicato Nacional de Professores e Educadores» alinhadas horizontalmente por baixo.

2 — O SINPROFE tem como bandeira o símbolo, a verde («SIN») e vermelho («PROFE») e preto (as restantes palavras), inscrito sobre um rectângulo azul.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

O SINPROFE orienta-se pelos seguintes princípios:

- a) Independência relativamente ao Estado, patronato, partidos políticos e confissões religiosas;
- b) Liberdade, pluralismo e democraticidade, no respeito pelo direito à diferença;
- c) Solidariedade, através de realizações adequadas à satisfação da necessidade dos sócios;
- d) Respeito pelas opções, concepções filosóficas e crenças religiosas de cada sócio;
- e) Consagração do direito de tendência, exercida através da representação proporcional nos órgãos deliberativos.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — O SINPROFE tem por objectivos a defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e ético-morais dos seus associados, independentemente do seu vínculo.

2 — São atribuições do SINPROFE, designadamente:

- a) Lutar pela qualidade do ensino em Portugal;
- b) Promover a dignificação da carreira docente ou equiparada, bem como a de outros profissionais da educação;
- c) Promover actividades de valorização cultural, pedagógica, social e recreativa dos seus associados;
- d) Exercer o direito de participação no sistema educativo;
- e) Empreender iniciativas e acções reivindicativas adequadas, conducentes à melhoria da situação sócio-profissional dos educadores, professores, formadores e investigadores.

CAPÍTULO II

Sócios

Artigo 6.º

Designação dos sócios

1 — Podem ser associados do SINPROFE os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua actividade na docência ou na investigação científica, como educadores, professores, formadores e investigadores.

2 — Mantêm a qualidade de associados os que se encontram em situação de reforma, aposentação e licença sem vencimento.

3 — O pedido de admissão de sócio é apresentado à comissão directiva do Sindicato através de proposta assinada pelo interessado.

Artigo 7.º

Direitos e deveres dos associados

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte e votar nas assembleias gerais;
- b) Intervir activamente na vida do Sindicato;
- c) Beneficiar do apoio sindical;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais.

2 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições estatutárias e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Pagar regularmente e pontualmente as quotas;
- c) Devolver o cartão de sócio quando perder essa qualidade;
- d) Aceitar e desempenhar as funções nos órgãos sociais para que for eleito.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de associado aquele que:

- a) O requeira por escrito à comissão directiva;
- b) Tenha em atraso mais de três meses de quotas, salvo em casos devidamente justificados e aceites pela comissão directiva.

Artigo 9.º

Quotização

O valor da quota mensal é estabelecido em assembleia geral.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 10.º

Dos órgãos sociais

1 — São órgãos sociais do SINPROFE:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direcção;
- d) A comissão directiva.

2 — Os órgãos sociais são eleitos em assembleia geral para mandatos bienais, sendo permitida a reeleição por uma ou mais vezes.

Artigo 11.º

Da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SINPROFE.

2 — É constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

3 — Reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da mesa, a pedido da própria mesa, a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou da comissão directiva.

4 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger ou destituir, no todo ou em parte, a direcção, o conselho fiscal, bem como a mesa da assembleia geral;
- b) Conferir posse aos membros da direcção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral;
- c) Apreciar e votar o relatório de contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do SINPROFE;
- e) Deliberar sobre a filiação do SINPROFE em associações sindicais nacionais e ou internacionais;
- f) Deliberar sobre a dissolução do SINPROFE;
- g) Exercer todas as demais competências previstas na lei e nos estatutos;
- h) Aprovar o regulamento interno;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral.

Artigo 12.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Compete ao presidente exercer todas as funções previstas na lei geral.

3 — Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

4 — Compete aos secretários elaborar as actas das reuniões, coadjuvar o vice-presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

5 — Compete à mesa da assembleia geral assegurar o bom funcionamento das reuniões e o expediente das mesmas, publicitando-as.

Artigo 13.º

1 — A assembleia geral não pode deliberar, em primeira convocatória, sem a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos.

2 — A assembleia geral, em segunda convocatória, que não pode ter lugar antes de decorridos trinta minutos após a hora da primeira convocatória, deliberará por maioria simples com qualquer número de associados efectivos presentes.

3 — As convocatórias para as sessões da assembleia geral são feitas pelo presidente da mesa, mediante aviso, com indicação da data, hora e local de realização e da ordem de trabalhos, e em tudo de acordo com a lei geral.

4 — As convocatórias para as sessões ordinárias e extraordinárias da assembleia geral serão divulgadas com a antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 14.º

Do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pela assembleia geral, sendo o seu mandato de dois anos.

2 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas e apresentar o relatório escrito à assembleia geral.

Artigo 15.º

Da direcção

1 — A direcção é o órgão máximo executivo do sindicato.

2 — A direcção é exercida colegialmente pela comissão directiva e por secretariados regionais ou locais.

3 — O presidente da direcção é também o presidente da comissão directiva.

4 — Em caso de impedimento ou renúncia de um ou mais elementos da comissão directiva, a direcção designará um substituto de entre os seus membros.

5 — Os secretariados regionais ou locais são representados pelo seu coordenador, vice-coordenador ou por outro elemento que integre o secretariado.

6 — A direcção tem um mandato de dois anos.

7 — As decisões da direcção são tomadas por maioria simples.

8 — A direcção reúne, convocada pelo seu presidente, ordinariamente ou extraordinariamente, de acordo com o estabelecido no regulamento interno.

9 — Compete à direcção:

- a) Coordenar a actividade sindical do SINPROFE;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Elaborar, sob proposta da comissão directiva, e submeter à aprovação da assembleia geral o relatório anual de actividades e o orçamento;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral e submeter à apreciação e deliberação daquele órgão as matérias sobre as quais se deva pronunciar.

Artigo 16.º

Da comissão directiva

1 — A comissão directiva é constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e dois vogais.

2 — A comissão directiva reúne sempre que convocada pelo presidente, a requerimento do conselho fiscal ou de um terço dos elementos da comissão directiva.

3 — À comissão directiva compete:

- a) Administrar os bens do SINPROFE;
- b) Elaborar ou alterar o seu regulamento interno;
- c) Representar o SINPROFE em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral;
- e) Alienar bens imóveis do SINPROFE;
- f) Dirigir a actividade do Sindicato em conformidade com os estatutos e a orientação definida pela direcção;
- g) Planificar o plano de actividades e o plano de acção anual;
- h) Dinamizar a formação dos associados;
- i) Deliberar sobre a abertura ou encerramento de delegações;
- j) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros solidariamente pela sua aplicação;
- m) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras;
- n) Decidir sobre o recurso à greve, mediante audição prévia dos respectivos secretariados regionais ou locais;
- o) Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei e do regulamento interno;
- p) Deliberar sobre a admissão, demissão, expulsão ou readmissão dos associados;
- q) Criar novos secretariados regionais ou locais;
- r) Afectar aos secretariados regionais ou locais os elementos eleitos.

Artigo 17.º

Da representação e vinculação

1 — O SINPROFE é representado em todos os actos pelo presidente da comissão directiva, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção.

2 — O SINPROFE obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da comissão directiva.

3 — Para obrigar o SINPROFE em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira, é necessária a assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro.

Artigo 18.º

Dos secretariados regionais ou locais

1 — Os secretariados regionais ou locais são eleitos em lista nominativa conjunta com os restantes elementos da direcção.

2 — Cada secretariado regional ou local é presidido por um coordenador.

3 — Compete aos coordenadores dirigir a organização e funcionamento dos secretariados regionais ou locais, no estrito cumprimento dos estatutos e do regulamento interno.

4 — Compete aos secretariados regionais ou locais:

- a) Fazer o levantamento das questões profissionais que afectam o sector, propondo a elaboração de propostas tendentes à resolução das mesmas;
- b) Redigir e emitir pareceres sobre as matérias da sua competência que lhe sejam solicitados pela comissão directiva;
- c) Dinamizar a vida sindical nas regiões ou locais que lhe estão adstritos, designadamente através da promoção da eleição de delegados sindicais dos núcleos sindicais de base, da difusão das informações sindicais, de reuniões periódicas com os delegados sindicais e de assembleias regionais ou locais;
- d) Executar as deliberações da assembleia geral, da comissão directiva e da direcção de que for expressamente incumbida;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens que lhes estão adstritos;
- f) Desempenhar todas as actividades que neles sejam delegadas;
- g) Acompanhar o processo de eleição dos delegados sindicais;
- h) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais;
- i) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os sócios;
- j) Gerir, com eficiência, os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- k) Elaborar e manter actualizado o ficheiro de associados e delegados sindicais do secretariado regional ou local.

CAPÍTULO IV

Poder disciplinar

Artigo 19.º

Do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção.

2 — O procedimento disciplinar é instaurado pelo presidente da direcção.

3 — O procedimento disciplinar deve considerar sempre a aplicação do princípio da . . .

Artigo 20.º

Os associados podem incorrer em infracções, sempre que:

- a) Não cumpram as normas dos estatutos e o regulamento devidamente aprovados;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes, de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do SINPROFE.

Artigo 21.º

As penas aplicáveis, para efeitos do exposto no artigo anterior, são:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão temporária até um ano;
- d) Expulsão.

CAPÍTULO V

Finanças

Artigo 22.º

Receitas

1 — A actividade do SINPROFE é suportada pelas receitas que obtém.

2 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As contribuições e doações recebidas de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato;
- c) Rendimento dos serviços prestados ou bens próprios.

3 — Constituem despesas do Sindicato as resultantes dos encargos da sua actividade.

4 — A comissão directiva procederá à elaboração das contas de exercício, a ser apresentadas à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal.

Artigo 23.º

Fundos

1 — Uma percentagem da quotização de cada associado será depositada num fundo de solidariedade.

2 — A percentagem referida no número anterior será definida em direcção.

3 — O fundo será gerido por regimento próprio, elaborado e aprovado em direcção, sendo a sua gestão da responsabilidade da comissão directiva.

CAPÍTULO VI

Processo eleitoral

Artigo 24.º

O processo eleitoral reger-se-á em conformidade com as disposições do regulamento interno proposto pela direcção, a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Revisão dos estatutos

Artigo 25.º

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta da comissão directiva, da direcção ou de 10 % do número de sócios.

CAPÍTULO VIII

Dissolução do Sindicato

Artigo 26.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes 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 os sócios.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 27.º

1 — Até cinco dias após a publicação dos estatutos, a mesa da assembleia constituinte converte-se em mesa de assembleia eleitoral, para a eleição dos primeiros corpos sociais do SINPROFE.

2 — O processo de candidatura será constituído por lista nominativa conjunta, única e nacional de todos os corpos gerentes, sendo acompanhada dos termos de aceitação.

3 — As listas candidatas, termos de aceitação, além do nome, indicarão também o bilhete de identidade. Dos termos de aceitação constará ainda o nome da pessoa que lidera a lista.

4 — As listas serão numeradas por uma das letras do alfabeto, pela mesa da assembleia geral eleitoral, que verificará a regularidade das listas, sendo corrigidas de imediato as irregularidades que possam conter.

5 — Verificada a regularidade e supridas as irregularidades, o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral procederá à distribuição dos boletins de voto pelos sócios presentes na assembleia.

6 — Os boletins serão depositados numa urna na mesa da assembleia geral.

7 — Finda a votação, a mesa da assembleia geral eleitoral procederá ao escrutínio, sendo declarada vencedora a lista que obtenha mais votos.

8 — Declarada vencedora e não havendo impugnação para a mesa da assembleia eleitoral, será dada posse à lista vencedora pelo presidente da mesa da assembleia.

Artigo 28.º

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registados em 9 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 69/2006, a fl. 89 do livro n.º 2.

ASPP/PSP — Assoc. Sindical dos Profissionais da Polícia — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 31 de Março de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2002.

Nos termos dos estatutos da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP, foi convocada uma assembleia geral extraordinária, que reuniu no dia 31 de Março de 2006, no Hotel de Férias do Baleal dos Serviços Sociais da PSP, sito em Peniche, que deliberou alterar os estatutos.

A redacção dos artigos alterados é a seguinte:

Artigo 2.º

1 — A Associação Sindical exerce a sua actividade em todo o território nacional, tem a sua sede nacional em Lisboa, onde igualmente funciona a direcção distrital. Sedes das delegações regionais no Porto e em Coimbra, onde funcionam também as respectivas direcções distritais, e ainda sedes noutros distritos e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, para apoio à actividade sindical.

2 —

3 — Para efeitos do exercício e de racionalização da sua actividade representativa, a ASPP/PSP assenta na participação directa dos associados a partir do local de trabalho, organizado em regiões — Norte, Centro, Sul e ainda Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores —, cujo âmbito territorial será definido pela assembleia geral.

Assembleia geral

Artigo 23.º

1 —

2 — Eleger e destituir os órgãos nacionais da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia.

3 a 13 —

Direcção nacional

Artigo 27.º

Composição

1 —

2 —

3 — É composta por:

- a) Presidente;
- b) Três vice-presidentes;
- c) Tesoureiro;
- d) Secretário nacional;
- e) Um coordenador para a Região Autónoma da Madeira;

- f) Um coordenador para a Região Autónoma dos Açores;
- g) Sete secretários para os assuntos de organização;
- h) Dois vogais por comando metropolitano e um vogal por cada comando de polícia ou unidade equiparada;
- i) Na impossibilidade de cumprimento integral da alínea j), a substituição será feita dentro da respectiva região.

4 —

5 — Cada um dos coordenadores para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores exerce funções policiais e de coordenação em cada uma das Regiões.

6 — (*Anterior n.º 5.*)

Artigo 31.º

Composição

O executivo da direcção nacional é composto por presidente, vice-presidentes, tesoureiro, secretário nacional, coordenadores para as Regiões Autónomas e secretários para os assuntos de organização.

Artigo 37.º

Direcção distrital

1 —

2 — A direcção distrital é eleita por escrutínio secreto, dentro do conselho distrital de delegados.

3 — (*Anterior n.º 2.*)

Artigo 40.º

[...]

Compete em especial ao conselho distrital de delegados sindicais:

- a) Eleger e destituir a direcção distrital;
- b) [*Anterior alínea a).*]
- c) [*Anterior alínea b).*]
- d) [*Anterior alínea c).*]
- e) [*Anterior alínea d).*]
- f) [*Anterior alínea e).*]

Artigo 42.º

Delegado sindical

1 —

2 — O delegado sindical é eleito, no universo dos associados do seu local de trabalho, aquando das eleições para os órgãos dirigentes nacionais.

3 — (*Anterior n.º 2.*)

Registados em 9 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 70/2006, a fl. 89 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Eleição em 30 de Maio de 2006 para mandato de três anos para o triénio de 2006-2009.

Adriano José Duarte; bilhete de identidade n.º 333472, de 24 de Fevereiro de 2003, Lisboa; condutor de veículos industriais pesados, Agrepor Agregados — Extracção de Inertes, S. A.

Amadeu das Dores Ferreira; bilhete de identidade n.º 135555, de 28 de Abril de 2004, Setúbal; chefe de sector eléctrico, SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.

Aníbal Pereira Mendes; bilhete de identidade n.º 9459015, de 23 de Agosto de 2002, Lisboa; forneiro, FACEAL — Fábrica de Cerâmica do Algarve, S. A.

António Augusto Gomes de Matos; bilhete de identidade n.º 6369490, de 26 de Outubro de 2000, Lisboa; con-

- dutor de aparelhos de elevação e transporte, CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.
- António Manuel Correia Chaveiro; bilhete de identidade n.º 10103761, de 5 de Março de 2001, Setúbal; operador de central de betão de 1.ª, RTS — Pré-Fabricados de Betão, L.ª, Montemor-o-Novo.
- António Rafael Dâmaso Santos; bilhete de identidade n.º 5166728, de 12 de Outubro de 1999, Lisboa; forneiro, Cerâmica Torreense, L.ª
- Armando Manuel Grega Neves; bilhete de identidade n.º 7367379, de 8 de Junho de 2001, Lisboa; torneiro mecânico, Rauschert Portuguesa, L.ª
- Augusto João Monteiro Nunes; bilhete de identidade n.º 6035982, de 28 de Abril de 2004, Lisboa; operador de fabrico de 1.ª, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos Similares do Sul e Regiões Autónomas.
- Avelino Maria Lopes Paredes; bilhete de identidade n.º 10459539, de 14 de Fevereiro de 2001, Santarém; verificador de qualidade, GEOFER, S. A.
- Carlos Gabriel Matias; bilhete de identidade n.º 6218417, de 2 de Dezembro de 2003, Lisboa; serralheiro mecânico, LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A.
- Carlos Manuel Machuqueiro Ferreira; bilhete de identidade n.º 7572239, de 10 de Janeiro de 1995, Lisboa; condutor de veículos industriais, Cerâmica de Pegões — J. G. Silva, L.ª
- Carlos Manuel Rafael dos Santos Ferreira; bilhete de identidade n.º 6396423, de 30 de Dezembro de 2002, Lisboa; operador de máquinas de amassar ou moer, CERMON — Cerâmica do Montijo, L.ª
- Domingos Jesus Estradas; bilhete de identidade n.º 2173179, Lisboa; visitador/preparador, CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., Alhandra.
- Fernando da Veiga Carvalho; bilhete de identidade n.º 5705183, de 22 de Janeiro de 2002, Lisboa; preparador de laboratório, UNIBETÃO — Indústrias de Betão Preparado, S. A.
- Filipe Luís de Abreu Gomes; bilhete de identidade n.º 8189257, de 13 de Dezembro de 2004, Lisboa; moldador de 1.ª, Sociedade Portuguesa Cavan, S. A., Setúbal.
- Hermínio Manuel Estevens Martins; bilhete de identidade n.º 2027205, de 8 de Junho de 1994, Faro; oficial principal (conservação) I, CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., Loulé.
- João Carlos Tomás Gonçalves; bilhete de identidade n.º 5335723, de 5 de Abril de 2000, Lisboa; operador de máquinas, LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A.
- João Luís Marques Macedo Vaz; bilhete de identidade n.º 9350143, de 14 de Maio de 2003, Lisboa; operador de central de 1.ª, Secil Prebetão, S. A., Olhão.
- Jorge Santos Lopes; bilhete de identidade n.º 10224014, de 3 de Janeiro de 2006, Lisboa; expedidor-controlador, UNIBETÃO — Indústrias de Betão Preparado, S. A.
- José Jacinto Domingos Balagueira; bilhete de identidade n.º 4790458, de 10 de Agosto de 2000, Lisboa; oleiro de lambugem, Gaeiras & Quental, L.ª
- José Jerónimo Jesus da Costa; bilhete de identidade n.º 5552366, de 6 de Outubro de 1998, Santarém; operador de veículos industriais ligeiros, Fábricas Mendes Godinho, S. A.
- José Luís Farinha da Silva; bilhete de identidade n.º 5398021, de 25 de Março de 2004, Lisboa; condutor de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª, Secil Prebetão, S. A., Montijo.
- José Manuel d'Ascensão Tomás; bilhete de identidade n.º 4215223, de 2 de Julho de 1999, Lisboa; entalhador ou abridor de chapa de 1.ª, Fábrica de Cerâmica Viúva Lamego, L.ª
- Luís Filipe Cosme Gomes; bilhete de identidade n.º 9351946, de 7 de Setembro de 1999, Lisboa; operador de máquinas de embalar, Cerâmica Avelar, S. A.
- Luís Miguel Correia de Jesus; bilhete de identidade n.º 10340024, de 28 de Maio de 2004, Setúbal; operador de fabrico de 1.ª, Secil Prebetão, S. A., Montijo.
- Maria de Fátima Marques Messias; bilhete de identidade n.º 6064945, de 15 de Junho de 2004, Lisboa; escriturária de 1.ª, CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.
- Mário António Pedro Mendonça; bilhete de identidade n.º 4987364, de 8 de Abril de 2002, Lisboa; prensador, Abrigada Companhia Nacional de Refractários, S. A.
- Nuno Miguel Iglésias da Silva; bilhete de identidade n.º 10101320, de 9 de Fevereiro de 1999, Lisboa; operador de fabrico de 1.ª, Secil Prebetão, S. A., Olhão.
- Paulino André Pacheco; bilhete de identidade n.º 6060789, de 27 de Dezembro de 2000, Lisboa; operador de central, SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, L.ª
- Paulo Jorge Fernandes Coelho; bilhete de identidade n.º 10396522, de 9 de Abril de 2001, Setúbal; operador de conformação, Viroc Portugal, L.ª
- Pedro Miguel dos Santos Jorge; bilhete de identidade n.º 11067711, de 24 de Outubro de 2005, Leiria; electricista com mais de cinco anos, Cerâmica Torreense, L.ª
- Rui António Prazeres dos Santos; bilhete de identidade n.º 6993822, de 28 de Março de 2001, Lisboa; condutor de aparelhos de elevação, SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, L.ª
- Rui António Saramago Pires Ferreira; bilhete de identidade n.º 4952083, de 20 de Abril de 2005, Lisboa; oleiro-enchedor, Abrigada — Companhia Nacional de Refractários, S. A.
- Sérgio dos Santos Rosário; bilhete de identidade n.º 5372584, de 12 de Agosto de 1998, Lisboa; oficial de laboratório, SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.
- Tiago Silva Conceição Vieira; bilhete de identidade n.º 2091898, de 6 de Fevereiro de 2001, Lisboa; operador central de betão, JOMATEL, S. A., Frias.
- Vítor Manuel Inácio Luz; bilhete de identidade n.º 10455257, de 16 de Dezembro de 2005, Lisboa; operador central, Cimpor Betão, Olhão.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 7 de Junho de 2006.

Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Eleição em 10 de Março de 2006 para o triénio de 2006-2009.

Direcção

Presidente — Manuel da Silva Faria, sócio n.º 1169, portador do bilhete de identidade n.º 3724895, emitido em 26 de Agosto de 1997, do arquivo de identificação do Porto.

Vice-presidente — Alberto Manuel Oliveira Bagagem, sócio n.º 471, portador do bilhete de identidade n.º 1926667, emitido em 11 de Abril de 1993, do arquivo de identificação de Lisboa.

Secretário — Albino Joaquim Pinto Marques, sócio n.º 472, portador do bilhete de identidade n.º 3466345, emitido em 31 de Maio de 2000, do arquivo de identificação do Porto.

Tesoureiro — Baltazar José Ribeiro Oliveira, sócio n.º 514, portador do bilhete de identidade n.º 2860605, emitido em 31 de Julho de 1992, do arquivo de identificação do Porto.

Vogais:

Agostinho Jesus Paredes, sócio n.º 1066, portador do bilhete de identidade n.º 6642706, emitido

em 18 de Janeiro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel Vilaça da Silva, sócio n.º 563, portador do bilhete de identidade n.º 3607156, emitido em 10 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Avelino Oliveira Barbosa, sócio n.º 511, portador do bilhete de identidade n.º 3410948, emitido em 9 de Novembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

1.º Joaquim Jorge Baptista Parchão, sócio n.º 1044, portador do bilhete de identidade n.º 8221027, emitido em 23 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

2.º Sílvia Manuel Neiva Almeida, sócio n.º 810, portador do bilhete de identidade n.º 5938411, emitido em 3 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 8 de Junho de 2006.

SINAPOL — Sind. Nacional da Polícia — Eleição, em 16 de Dezembro de 2005, para o triénio de 2006-2009

Direcção nacional

Cargo sindical	Nome	Matrícula	Posto
Presidente	Armando Fernando Queirós Ferreira	142723	Ag. principal.
Vice-presidente área administrativa, recursos humanos e sindical.	Rui Manuel Domingos Carvalho	132512	Chefe.
Vice-presidente área relações públicas e exteriores.	Marcelo Morais Pinto	144073	Ag. principal.
Vice-presidente área logística e finanças	Manuel António Vaz Braz	141808	Ag. principal.
Vice-presidente área disciplinar, congressos e assembleia.	Maria Helena M. Sousa Figueiredo	139230	Ag. principal.
Assessor da presidência	Pedro Miguel Cardoso do Carmo	143785	Ag. principal.
Assessor do vice-presidente da área sindical	Jorge Oliveira Rufino	143269	Ag. principal.
Assessora do vice-presidente da área relações públicas e exteriores.	Ana Cristina Carvalho	147922	Subchefe.
Secretário-geral	Joaquim Soares da Rocha	134838	Ag. principal.
Secretário-geral-adjunto	Paulo Orlando Coelho Pinto	142747	Ag. principal.
Tesoureiro	José Luís Almeida Oliveira	145826	Ag. principal.
Secretário da direcção	Luís Mário Rodrigues Moreira	148794	Agente.
Secretário	Eduardo da Silva Pinto	140738	Ag. principal.
Secretário-adjunto	António J. R. Costa	137281	Ag. principal.
Secretário relações públicas	Fernanda M. P. F. Tavares	136451	Chefe.
Secretário relações públicas — jornais	João Luís Borges Pinto	142230	Ag. principal.
Secretário relações públicas — Internet	Fernando Jorge da Silva Gonçalves	135656	Ag. principal.
Secretário relações exteriores	João Luciano Teiga Ramos	133965	Chefe.
Secretário relações exteriores — convénios	António Luís Nicolau Casimiro	148703	Agente.
Secretário relações exteriores — protocolos	António J. B. Pires	147083	Agente.
Secretário região norte	Ricardo J. T. Nascimento	135465	Chefe.
Secretário região centro	João António de Jesus Oliveira Batista	135475	Ag. principal.
Secretário região sul	António Manuel Ferreira da Silva	141756	Ag. principal.
Secretário região metropolitana de Lisboa	António Joaquim Vaiadas Barrocas	130727	Chefe.
Secretário-adjunto região metropolitana de Lisboa.	Rui Pedro Batista Gonçalves	146244	Agente.
Secretário região metropolitana do Porto	Francisco Manuel Cadilhe Leite	142320	Ag. principal.
Secretário-adjunto região metropolitana do Porto.	Ricardo Miguel Branco Carvalho	148229	Agente.
Secretário logística e finanças	Isabel Rute da Silva Achando	144576	Ag. principal.

Cargo sindical	Nome	Matrícula	Posto
Coordenador nacional delegados sindicais . . .	Vítor Manuel Gonçalves Pereira	139453	Ag. principal.
Coordenador nacional classe de oficiais	Alberto Afonso Meirinho	129077	Subcomissário.
Coordenador nacional classe de chefes	António Manuel Gomes Rodrigues	131702	Chefe.
Coordenador nacional classe de agentes	Humberto Aivão Carvalho	147154	Agente.
Coordenador nacional investigação criminal	Pedro Miguel Guerreiro Magrinho	144362	Subchefe.
Instrutor disciplinar	Arménio Fernando Freitas Costa	134700	Chefe.
Secretário área disciplinar	Fernando António Lameira Gonçalves	146791	Subchefe.
Vogal	Amaro F. F. Rocha	136042	Chefe.
Vogal	António J. Vilela Rodrigues	132938	Ag. principal.
Vogal	Carlos Manuel Duarte Costa	134273	Ag. principal.
Vogal	Manuel Vítor Pereira Duarte	133802	Ag. principal.
Vogal	Pedro Jorge Alves da Conceição	139457	Ag. principal.
Vogal	Luís Miguel Gomes de Almeida	144628	Ag. principal.
Vogal	Edgar António Pinto dos Santos	147024	Agente.
Vogal	José Augusto Pinto Alves	136650	Subcomissário.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Junho de 2006.

III — CORPOS GERENTES

. . .

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 18 de Maio de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

A AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico é uma associação empresarial de direito privado, sem fins lucrativos e constituída por tempo indeterminado,

que se regula pela lei, designadamente pela legislação aplicável às associações patronais, pelos presentes estatutos e regulamentos em vigor.

Artigo 2.º

Sede

1 — A AGEFE tem a sua sede em Lisboa.

2 — A AGEFE pode criar delegações em qualquer ponto do território nacional, cujo âmbito, estrutura e competência serão fixados através de regulamento interno ou de regulamento específico.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — A AGEFE tem âmbito nacional e tem por objecto a representação e defesa dos seus associados e a promoção dos sectores que representa.

2 — A Associação é constituída pelas pessoas singulares e colectivas agrupadas nos termos dos presentes estatutos que tenham estabelecimento estável em território português e se dediquem à importação ou comércio de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, incluindo serviços.

3 — O conceito de pessoa colectiva referido no número anterior abrange as filiais, delegações e agências legalmente constituídas em território português, de empresas com sede no estrangeiro que se dediquem àquele comércio e serviços.

4 — A AGEFE poderá, ainda, admitir a filiação de outras associações em condições a determinar pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

5 — Independentemente da existência ou não de normas de natureza regulamentar que venham a ser adoptadas pela assembleia geral relacionadas com a filiação e admissão de associados, pode qualquer das divisões efectivas da AGEFE fixar regulamentos específicos ou normas privativas de admissão no seio da divisão, desde que não contrariem estes estatutos ou as normas gerais fixadas pela assembleia geral.

Artigo 4.º

Atribuições

1 — Compete em especial à Associação:

- a) Assegurar a representação das actividades incluídas no seu âmbito:
 - i) Junto das entidades públicas nacionais e estrangeiras;
 - ii) Junto de quaisquer outras organizações nacionais e estrangeiras;
 - iii) Junto da opinião pública e órgãos de comunicação social;
 - iv) Junto das organizações sindicais, nomeadamente negociando a contratação colectiva para o sector;
- b) Estudar, divulgar e defender todos os assuntos que interessem às actividades incluídas no seu âmbito, designadamente os que se prendem com os aspectos jurídico, fiscal, económico e social;
- c) Concorrer para o regular funcionamento dos mercados dos sectores que representa;
- d) Combater todas as práticas de concorrência desleal e os factores de distorção ou instabilidade do mercado;
- e) Cooperar com os poderes públicos no prosseguimento da adequada regulamentação dos sectores que representa;
- f) Promover as iniciativas adequadas para um justo equilíbrio entre as actividades económicas prosseguidas pelos seus associados e a preservação de um ambiente equilibrado;
- g) Organizar e manter serviços destinados a apoiar as actividades e interesses dos seus associados;
- h) Promover as actividades incluídas no seu âmbito, designadamente feiras, congressos e seminários;
- i) Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados;

- j) Estudar e defender os interesses das empresas dos sectores representados por forma a garantir-lhes o adequado apoio;
- k) Promover e divulgar a qualidade e a ética na relação entre as empresas e destas com o mercado;
- l) Efectuar e promover cursos de formação.

2 — A Associação poderá participar no capital de sociedades ou filiar-se em estruturas associativas que desenvolvam actividades instrumentais em relação à prossecução do objecto da AGEFE, mediante aprovação em assembleia geral.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Categorias de associados

São estabelecidas três categorias de associados:

Efectivos: podem ser associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas que exerçam ou representem no território nacional qualquer das actividades referidas no artigo 3.º, n.º 2;

Aderentes: podem ser associados aderentes as pessoas singulares ou colectivas que não estando especificamente incluídas na categoria de associados efectivos tenham interesses ligados ou conexos às actividades referidas no artigo 3.º, ou que, pelos seus conhecimentos e especialidades, possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objectivos da Associação;

Honorários: as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado relevantes serviços às actividades incluídas no âmbito da Associação ou à própria Associação.

Artigo 6.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — A aquisição da qualidade de associado efectivo verifica-se com a aceitação pela direcção do pedido de inscrição, mediante parecer prévio dos conselhos de divisão que considere relevantes.

2 — A aquisição da qualidade de associado aderente verifica-se com a aceitação pela direcção do respectivo pedido de inscrição.

3 — A Associação poderá recusar a admissão do candidato desde que ele não satisfaça as condições impostas por lei, pelos presentes estatutos ou pelos regulamentos da Associação.

4 — A recusa da admissão será comunicada pela direcção ao candidato, por carta registada com aviso de recepção, no prazo máximo de 60 dias a partir da data do registo da entrada da candidatura.

5 — Da recusa de admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo candidato no prazo de 15 dias úteis a partir da data da recepção da respectiva comunicação.

6 — A qualidade de associado honorário é atribuída pela assembleia geral, mediante proposta da direcção.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da Associação;
- b) Frequentar a sede da Associação e suas dependências;
- c) Utilizar os serviços da Associação, nas condições que forem estabelecidas;
- d) Receber um cartão de associado até seis meses após a inscrição na Associação.

2 — São direitos exclusivos dos sócios efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e serem eleitos para qualquer cargo da Associação não podendo, contudo, ser eleitos para mais do que um órgão social;
- c) Exercer o direito de voto, sendo que a cada associado cabe um voto;
- d) Subscrever listas de candidaturas aos órgãos da Associação;
- e) Usufruir dos serviços de consultadoria da AGEFE, designadamente jurídica, fiscal e económica;
- f) Usufruir dos fundos constituídos pela Associação de acordo com a respectiva finalidade, nos termos que vierem a ser regulamentados;
- g) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade ou âmbito mais lato em que aquela delegue, perante os organismos patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
- h) Apresentar propostas a quaisquer órgãos da AGEFE.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

1 — São deveres de todos os associados efectivos:

- a) Contribuir financeiramente para a Associação nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos em vigor;
- b) Participar nas actividades da Associação;
- c) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos em sua representação pela Associação;
- d) Não proferir declarações públicas que prejudiquem a imagem, o bom nome e os interesses da Associação e dos órgãos sociais;
- e) Fornecer todos os elementos necessários à elaboração de estatísticas e relatórios com interesse para a Associação ou para a actividade em geral, bem como prestar todas as informações e facultar todos os elementos necessários à realização dos fins sociais;

- f) Sob compromisso de rigorosa confidencialidade, fornecer informação relativa ao volume de negócios;
- g) Comunicar, por escrito, no prazo de 30 dias as alterações dos pactos sociais, dos corpos gerentes ou quaisquer outras que tenham implicações na sua representação na Associação;
- h) Devolver os elementos identificadores da sua condição de associado, em caso de perda da qualidade.

2 — São, ainda, deveres dos associados efectivos:

- a) Desempenhar os cargos para que foram eleitos;
- b) Comparecer às reuniões da assembleia geral;
- c) Participar na divisão ou divisões correspondentes às suas actividades, bem como nas respectivas secções, se existirem.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os associados que se demitirem;
- b) Os associados que sejam demitidos pela direcção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas e que sejam atentatórias do prestígio da Associação;
- c) Os que tendo em débito mais de seis meses de quotas não procederem ao seu pagamento dentro do prazo que, por carta registada com aviso de recepção, lhes for comunicado;
- d) Os associados que deixarem de reunir as condições estabelecidas para a admissão.

2 — A declaração da perda da qualidade de associado compete à direcção, nos casos das alíneas b), c) e d) do n.º 1, sendo que no caso previsto na alínea b) tal declaração é susceptível de recurso para a assembleia geral.

3 — A perda da qualidade de associado não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras para a Associação até ao mês da perda da qualidade.

4 — O disposto no número anterior aplica-se também aos casos de demissão em uma ou mais secções.

5 — A decisão de desvinculação da AGEFE por parte de um sócio é unilateral, transmitida à direcção por carta registada com aviso de recepção e produz plenos efeitos no mês seguinte ao mês em que se cumpram 30 dias de pré-aviso.

6 — A direcção pode determinar a suspensão de qualquer associado em termos a fixar em regulamento interno, designadamente em situações de atraso de pagamento de quotas superiores a três meses.

7 — O associado que perca essa qualidade não tem qualquer direito sobre o património social.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Dos mandatos

Artigo 10.º

Mandatos

1 — O mandato dos órgãos sociais é de dois anos, prazo este de aplicação supletiva a quaisquer mandatos na AGEFE cujo termo não haja sido fixado.

2 — Os mandatos sociais coincidem com os anos civis correspondentes, sem prejuízo da continuação do exercício até à tomada de posse dos novos órgãos sociais eleitos, e do disposto relativamente à destituição dos órgãos sociais.

3 — O exercício de cargos sociais é obrigatório e gratuito.

4 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos sociais da AGEFE, nem pode uma pessoa singular representar mais que uma associada.

5 — O presidente de órgão colegial dispõe sempre de voto de qualidade em caso de empate em qualquer votação, bem assim como o vice-presidente nas ausências do presidente.

Artigo 11.º

Escusa

1 — Só pode escusar-se do cargo para que tenha sido eleito quem se ache impossibilitado do seu regular desempenho por motivos de saúde ou outros atendíveis.

2 — O pedido de escusa será dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de 10 dias, cabendo desta decisão recurso, com efeitos suspensivos, para a assembleia geral.

3 — Perdem o mandato os membros dos cargos sociais que falem três vezes consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões, devidamente convocadas, do órgão social para o qual foram eleitos, salvo deliberação em contrário dos restantes membros do mesmo órgão.

4 — No caso de vacatura do cargo, será a vaga preenchida temporariamente por cooptação realizada pelos membros em exercício do mesmo órgão, até à realização da primeira assembleia geral, que deverá ratificar aquela nomeação.

5 — Os órgãos da AGEFE dissolvem-se sempre que tenham menos de metade dos seus membros em efetividade de funções.

SECÇÃO II

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da AGEFE a assembleia geral, o conselho fiscal e a direcção.

2 — Pode a assembleia geral instituir um conselho geral da AGEFE, com carácter consultivo, sob proposta da direcção.

SECÇÃO III

Da assembleia geral

Artigo 13.º

Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 14.º

Convocatória e reuniões

1 — A assembleia geral reúne no 1.º trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa da direcção, do conselho fiscal, de pelo menos três divisões ou a requerimento de não menos de 10 % do número de associados.

2 — A assembleia geral, quer reúna ordinária ou extraordinariamente, funcionará em primeira convocatória quando estejam presentes pelo menos metade dos sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos, e funcionará trinta minutos depois com qualquer número de associados, desde que presentes ou representadas todas as divisões.

3 — Qualquer associado poderá representar outro associado, mas sendo o número de representações limitado a cinco.

4 — As reuniões da assembleia geral terão lugar, em princípio, na sede da Associação, podendo o presidente da mesa determinar que as reuniões se realizem em qualquer outro local do País.

Artigo 15.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa e o conselho fiscal;
- b) Destituir a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- c) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção e as contas;
- d) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- e) Aprovar os regulamentos internos da Associação que não sejam da competência específica de outro órgão;
- f) Apreciar, em sede de recurso, a aplicação de sanções pela direcção;
- g) Aprovar a transferência da sede da Associação, no caso de esta ser transferida para fora do concelho de Lisboa;
- h) Deliberar sobre propostas de alteração dos estatutos;
- i) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

Artigo 16.º

Formalidades

1 — A convocação da assembleia será feita por aviso postal ou por telecópia, expedido com a antecedência mínima de 15 dias, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

2 — Em caso de urgência, o período de tempo fixado no número anterior pode ser reduzido a oito dias, se não se tratar de assembleia eleitoral, ou para deliberação de alteração dos estatutos ou ainda para deliberação sobre fusão ou dissolução da Associação.

3 — A representação de qualquer associada, no pleno gozo dos seus direitos, poderá ser assegurada por outra qualquer associada através de simples carta dirigida ao presidente da mesa, escrita em papel timbrado ou com a assinatura reconhecida.

Artigo 17.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia, seja qual for a forma por que reúna, são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes.

2 — A cada associado corresponde apenas um voto, independentemente do valor da quota.

Artigo 18.º

Destituição

1 — No caso dos órgãos sociais serem destituídos nos termos da alínea b) do artigo 15.º, ou pelo menos a direcção, a assembleia geral designará desde logo uma comissão constituída por sete membros, que inclua pelo menos um associado inscrito em cada uma das divisões, que se ocupará da respectiva gestão administrativa até à realização de novas eleições.

2 — A comissão referida no número anterior promoverá a realização de novas eleições dentro do prazo que a assembleia geral fixar, até ao limite de 60 dias a contar da data da destituição do ou dos órgãos sociais.

Artigo 19.º

Competências do presidente da mesa

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa:

- Convocar a assembleia e dirigir os respectivos trabalhos;
- Convocar os presidentes dos conselhos de divisão e dirigir a reunião de constituição da direcção e dar-lhe posse;
- Dar posse aos sócios eleitos para os cargos dos órgãos associativos;
- Rubricar o respectivo livro de actas;
- Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir, sem direito a voto, às reuniões do conselho fiscal e da direcção.

3 — O vice-presidente substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4 — Na ausência do presidente e do vice-presidente assumirá as funções da presidência, por ordem de idade, um dos secretários.

5 — Nas reuniões da assembleia geral a respectiva mesa será constituída, pelo menos, por três membros, devendo os associados presentes designar, na falta dos titulares, quem constituirá a mesa.

6 — Incumbe especialmente aos secretários:

- Coadjuvar o presidente na direcção dos trabalhos da assembleia;
- Redigir as actas;
- Proceder ao escrutínio nos actos eleitorais.

Artigo 20.º

Publicidade dos documentos de gestão

O relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros documentos com aqueles relacionados, serão expostos para exame dos associados, na sede social, durante os 15 dias anteriores à reunião da assembleia geral ordinária.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 21.º

Conselho fiscal

A função fiscalizadora será exercida por um conselho fiscal composto por um presidente e três vogais, dos quais um é suplente.

Artigo 22.º

Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- Discutir, votar e dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares;
- Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;
- Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade com as disposições dos presentes estatutos;
- Dar parecer sobre quaisquer assuntos que a direcção submeta à sua consideração.

Artigo 23.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne no 1.º trimestre de cada ano civil para proceder à emissão do respectivo parecer sobre o relatório e contas a apresentar pela direcção e reunirá ainda, sempre que convocado pelo seu presidente, quer por iniciativa própria, quer por solicitação da direcção.

SECÇÃO V

Da direcção

Artigo 24.º

Direcção

1 — A direcção é constituída por um número ímpar de membros num mínimo de cinco, entre os quais um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, assumindo os restantes a qualidade de vogais.

2 — A direcção é composta permanentemente por um representante de cada divisão efectiva prevista no artigo 32.º, n.º 1, designado por cada conselho de divisão, de entre os membros deste.

3 — Após as eleições para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal, o presidente da mesa convoca os representantes dos conselhos de divisão em funções, os quais elegem de entre si, por escrutínio secreto, o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro da direcção.

4 — Com a respectiva tomada de posse, e por forma a poder garantir toda a independência no exercício das suas novas funções, o presidente da direcção cessa automaticamente as suas funções como presidente ou como representante do conselho de divisão, através de designação pelo mesmo, de entre os seus membros, de um novo representante.

5 — Havendo um número par de membros na direcção como resultado da renovação da representação da divisão de origem do presidente prevista no número anterior, a direcção é completada com mais um vogal, devendo este ser designado, nos termos fixados no n.º 2 do presente artigo, de entre os membros do conselho de divisão de origem do vice-presidente da Associação.

6 — O órgão de direcção fica formalmente instituído e inicia o seu mandato depois de realizado o conjunto de operações previstas nos números anteriores e após a tomada de posse, conferida pelo presidente da mesa, o qual deve assinar a respectiva acta.

7 — O mandato dos membros da direcção acompanha o mandato dos restantes órgãos sociais e termina com a sua substituição pelos novos membros nos termos destes estatutos, salvo destituição do órgão.

8 — O cargo de presidente da direcção não poderá ser exercido consecutivamente por período de tempo superior a dois mandatos.

9 — A função de representação externa da AGEFE deverá ser, sempre que possível, assegurada pelo presidente, pelo vice-presidente ou pelo presidente da divisão mais relacionada com o acto.

Artigo 25.º

Deliberações

1 — A direcção só poderá deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.

2 — As suas deliberações são tomadas por maioria de votos.

3 — Com o fundamento de que uma deliberação colide, ou pode colidir, com os interesses específicos da divisão que representa, o presidente da mesma pode requerer a sua suspensão por 30 dias, a fim de permitir que sobre ela se pronuncie o respectivo conselho. Decorrido, porém, este prazo, a deliberação tornar-se-á executória, salvo se outra coisa for decidida pela direcção

Artigo 26.º

Reuniões

1 — A direcção reunirá, obrigatoriamente, uma vez por mês e reunirá ainda sempre que o presidente o julgue necessário, devendo ser exarada acta de que constem as resoluções tomadas.

2 — A direcção pode delegar no director executivo poderes de gestão corrente da Associação.

Artigo 27.º

Competências

São competências da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Administrar os bens e fundos da Associação;
- c) Admitir e demitir os associados em qualquer das suas categorias;
- d) Criar, organizar e dirigir superiormente os serviços da Associação;
- e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- f) Superintender no expediente administrativo e financeiro e assumir todas as iniciativas respeitantes aos fins da Associação;
- g) Admitir, contratar e dispensar ou suspender os recursos humanos;
- h) Subscrever e apresentar, anualmente, à assembleia geral o plano de actividades e o respectivo orçamento;
- i) Subscrever e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência;
- j) Submeter quaisquer propostas à apreciação da assembleia geral;
- k) Definir as atribuições do conselho geral, nos termos do artigo 31.º;
- l) Na ausência da respectiva estrutura sectorial ao nível de divisão, deve proceder à criação de uma comissão sectorial em cada divisão em substituição do conselho de divisão, assumindo tal comissão e o respectivo presidente todas as competências inerentes;
- m) Proceder à criação de comissões especializadas;
- n) Praticar, em geral, todos os actos julgados convenientes à realização dos fins da Associação.

Artigo 28.º

Atribuições

Para prossecução das suas competências, deve ainda a direcção:

- a) Zelar pela conveniente e actualizada manutenção da documentação e arquivo da AGEFE;

- b) Abrir e movimentar contas nas instituições de crédito, fazendo depositar os fundos sociais em nome da AGEFE;
- c) Velar pela situação da tesouraria da AGEFE;
- d) Pôr, em tempo, à disposição do conselho fiscal os livros e demais documentos necessários ao desempenho da sua missão;
- e) Periodicamente, exigir contas e proceder a avaliação de desempenho dos recursos humanos e demais colaboradores da AGEFE;
- f) Manter à sua guarda os bens pertencentes à AGEFE;
- g) Orientar, de uma maneira geral, todo o expediente;
- h) Definir as competências do director executivo;
- i) Contratar os serviços de quaisquer pessoas ou entidades cuja colaboração técnica repute necessária;
- j) Autorizar a realização de despesas;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da AGEFE;
- l) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente.

Artigo 29.º

Competências do presidente da direcção

1 — Compete, em especial, ao presidente da direcção:

- a) Executar ou mandar executar as deliberações tomadas pela direcção;
- b) Assinar ou despachar, conforme os casos, a correspondência oficial da AGEFE;
- c) Representar a direcção em juízo e fora dele.

2 — Ao vice-presidente compete em especial cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3 — O presidente da direcção é, por inerência de funções, o presidente da AGEFE.

Artigo 30.º

Forma como se obriga a AGEFE

1 — A Associação obriga-se por uma das seguintes formas:

- a) Em geral, pela assinatura do presidente ou do vice-presidente da direcção, nas faltas ou impedimentos daquele;
- b) Pela assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro relativamente a cheques e ordens de pagamento, sem prejuízo do n.º 2 do artigo anterior;
- c) Pela assinatura conjunta do vice-presidente e do procurador, ou procuradores, que para o efeito hajam sido instituídos pela direcção.

2 — Nos actos de mero expediente, a AGEFE pode obrigar-se com a simples assinatura de mandatário da direcção para o efeito.

SECÇÃO VI

Do conselho geral

Artigo 31.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é um órgão facultativo e de natureza consultiva, cuja existência depende da iniciativa da direcção.

2 — O conselho geral apenas pode congregiar personalidades do universo das empresas associadas da AGEFE, sendo a definição do respectivo mandato, quer quanto à duração, quer quanto ao conteúdo, da competência da direcção através da proposta formulada à assembleia geral, respeitando contudo as normas gerais destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Da organização sectorial

SECÇÃO I

Dos aspectos gerais

Artigo 32.º

Divisões

1 — A AGEFE está organizada em divisões efectivas, também simplesmente designadas por divisões, consoante os sectores abrangidos pela Associação, num mínimo de cinco, sendo que a estas se reportam os estatutos salvo expressa e diversa denominação, e são as seguintes:

- a) Divisão de tecnologias da informação e da comunicação e da electrónica profissional;
- b) Divisão de material eléctrico;
- c) Divisão de electrodomésticos;
- d) Divisão de electrónica de consumo;
- e) Divisão de imagem.

2 — As divisões correspondem à estrutura superior da organização e agregam as empresas de um mesmo sector de actividade.

3 — As divisões podem ser divididas em secções, correspondendo à agregação de subsectores ou de categorias de empresas ou produtos.

4 — Podem, ainda, existir agrupamentos específicos de empresas e comissões especializadas, como órgãos funcionais.

5 — Os agrupamentos específicos de empresas visam integrar empresas que, embora enquadradas em divisões, ou mesmo em secções, têm em comum um interesse individualizável e concreto.

6 — As comissões especializadas visam enquadrar um tema específico envolvendo um grupo de empresas relevantes das várias divisões envolvidas para o estudo e acompanhamento do mesmo.

7 — Os associados efectivos devem ser integrados numa divisão, ou em várias, consoante as suas actividades permitam, e dentro desta, ou destas, nas secções que hajam sido criadas.

8 — Compete à direcção da AGEFE decidir, a requerimento dos interessados e nos termos do n.º 1 do artigo 6.º, qual a divisão ou divisões em que os associados serão inscritos, de acordo com os presentes estatutos e com o regulamento interno.

9 — Podem ainda ser instituídas, pela direcção da AGEFE, divisões eventuais, sem representação directa na direcção, com vista a integrarem associados aderentes ou associados efectivos, correspondendo a objectivos de expansão e angariação de novas associadas, de aumentar a representatividade da Associação ou de explorar sinergias entre subsectores ou segmentos de mercado.

10 — Os associados aderentes podem ser, ou não, integrados numa divisão.

Artigo 33.º

Composição das divisões

1 — As actividades das divisões são conduzidas por um conselho de divisão.

2 — As divisões podem compreender diversas secções, correspondentes a subsectores distintos do mesmo ramo de negócio, a instituir por deliberação das assembleias de divisão.

3 — Cada secção terá um conselho de secção a eleger pela assembleia de secção.

4 — Os conselhos de divisão e os conselhos de secção podem ter três, cinco ou sete membros efectivos, e um suplente em qualquer dos casos que será chamado a preencher o lugar deixado vago por qualquer membro, o que fará na qualidade de vogal.

5 — Nas situações em que seja o lugar de presidente do conselho de divisão ou de secção a ficar vago, o lugar é preenchido pelo vice-presidente e o seu lugar é ocupado por um dos três vogais, sendo a sua designação efectuada pelo órgão após a sua recomposição.

6 — As divisões eventuais terão sempre um coordenador de divisão ou um conselho de coordenação, nomeados pela direcção.

Artigo 34.º

Funcionamento das divisões

A estrutura e funcionamento de cada divisão, para além e sem prejuízo do que se dispõe nos presentes estatutos e em regulamento interno, é da competência exclusiva da assembleia de divisão através de um regulamento de divisão, o qual carece de aprovação pela direcção, que apenas pode aprovar ou recusar, devendo neste caso fundamentar a decisão.

SECÇÃO II

Das assembleias de divisão e de secção

Artigo 35.º

Assembleia de divisão

1 — A assembleia de divisão é constituída por todos os associados efectivos nela inscritos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos e será presidida pelo presidente do respectivo conselho, a quem caberá também a sua convocação.

2 — A assembleia de divisão reunirá sempre que convocada pelo respectivo presidente ou a requerimento de, pelo menos, um sexto dos associados efectivos integrados na divisão que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, num número mínimo de cinco.

3 — O requerimento a que alude o número anterior deverá ser dirigido ao presidente do conselho da divisão.

Artigo 36.º

Assembleia de secção

1 — Em conformidade com o disposto no artigo 32.º, n.º 3, poderão reunir em assembleia de secção os respectivos membros.

2 — A convocação da assembleia de secção é da competência e iniciativa do presidente do conselho de secção eleito.

3 — As decisões e resoluções das assembleias de secção têm a natureza de recomendações, destinadas a ser apreciadas pelo conselho de divisão.

Artigo 37.º

Competências das divisões

1 — As divisões terão competência em todas as matérias relativas às actividades que integram e submeterão à aprovação da direcção os seus regulamentos privativos assim como os planos anuais de actividades.

2 — Compete, ainda, à assembleia de divisão:

- a) Eleger, de dois em dois anos, os elementos que compõem o respectivo conselho, incluindo o respectivo presidente;
- b) Decidir sobre as iniciativas que se correlacionem com problemas específicos dos sectores enquadrados;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários.

Artigo 38.º

Competências das secções

Compete à assembleia de secção:

- a) Eleger, de dois em dois anos, os elementos que compõem o respectivo conselho, incluindo o respectivo presidente;
- b) Promover o estudo e as iniciativas que envolvam problemas específicos das actividades representadas na secção;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos estatutários.

SECÇÃO III

Dos conselhos de divisão

Artigo 39.º

Conselho de divisão

1 — Cada uma das divisões terá como órgão próprio um conselho, constituído por três, cinco ou sete membros, entre os quais um presidente e um vice-presidente, eleitos de dois em dois anos pela assembleia da divisão, em simultâneo com as eleições para os órgãos sociais, ou em qualquer data anterior desde que fixada no último trimestre do ano civil anterior ou no próprio trimestre daquelas eleições para os órgãos sociais.

2 — O cargo de presidente do conselho de divisão não poderá ser exercido consecutivamente por período de tempo superior a dois mandatos.

3 — O vice-presidente da divisão substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos, não dispondo porém de voto de qualidade em caso de empate numa votação.

4 — Sempre que o assunto ou problema o justifique, poderá o conselho de divisão convidar a participar, a título consultivo, nas suas reuniões, as pessoas ou entidades que tiver por convenientes.

Artigo 40.º

Competências

1 — Aos conselhos de divisão competem, em geral, o estudo de problemas específicos das actividades enquadradas, bem como a promoção de iniciativas especificamente relacionadas com o sector.

2 — O presidente da divisão deverá dar oportuno conhecimento ao presidente da direcção de todas as deliberações que, em conformidade com o número anterior, tenham sido tomadas pelo conselho da divisão, e as acções delas decorrentes serão implementadas, salvo expressa discordância daquele.

3 — No caso de o presidente da direcção discordar das deliberações do conselho de divisão, deverá informar, também expressa e oportunamente, o respectivo presidente.

4 — Na eventualidade de se manterem posições divergentes, poderá o presidente do conselho da divisão requerer que o assunto seja apreciado e decidido pela direcção.

SECÇÃO IV

Dos conselhos de secção

Artigo 41.º

Conselhos de secção

1 — Aos conselhos de secção competem, em geral, o estudo de problemas específicos das actividades enquadradas, bem como a promoção de iniciativas especificamente relacionadas com o subsector.

2 — Cada uma das secções terá como órgão próprio um conselho, constituído por três, cinco ou sete membros, entre os quais um presidente e um vice-presidente, eleitos de dois em dois anos pela assembleia da secção, em simultâneo ou não com as eleições dos órgãos sociais, nos mesmos termos estabelecidos para os conselhos de divisão.

3 — O cargo de presidente do conselho de secção não poderá ser exercido consecutivamente por período de tempo superior a dois mandatos.

4 — O vice-presidente da secção substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

5 — O presidente da secção deverá dar oportuno conhecimento ao presidente da divisão de todas as deliberações que, em conformidade com o n.º 1, tenham sido tomadas pelo conselho da secção, e as acções delas decorrentes serão implementadas, salvo expressa discordância daquele, cumprido que seja o requisito estabelecido no artigo 40.º, n.º 2.

CAPÍTULO V

Dos processos eleitorais

Artigo 42.º

Eleições

1 — As eleições para os órgãos associativos são ordinárias ou extraordinárias. As ordinárias destinam-se a eleger os vários órgãos sociais e sectoriais para o mandato completo; as extraordinárias visam os órgãos associativos, no caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo que comprometa o funcionamento do mesmo, a fim de completar o mandato em curso.

2 — As eleições ordinárias terão lugar no 1.º trimestre do primeiro ano civil do mandato a que dizem respeito, contando-se um único mandato no seio da AGEFE por referência às eleições para os órgãos sociais.

3 — As divisões podem determinar que as eleições dos seus conselhos de divisão, e dos respectivos conselhos de secção, se existirem, não coincidam com as eleições dos órgãos sociais, e mesmo que não coincidam entre si, nos termos do artigo 39.º, n.º 1.

4 — As eleições serão obrigatoriamente feitas por escrutínio secreto.

5 — As eleições para os conselhos de divisão e para os conselhos de secção podem ser convocadas pelos respectivos presidentes para os mesmos local, data e hora da assembleia geral eleitoral ordinária, ou eleitoral extraordinária, ou para local, data e hora diversos.

6 — Na situação prevista no n.º 3, o respectivo mandato dos associados eleitos apenas se inicia no momento da eleição da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

7 — Na eventualidade de não ser possível a convocação de um acto eleitoral pelo titular a quem com-

petiria, o mesmo deve ser convocado pelo presidente do órgão hierarquicamente superior.

Artigo 43.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas pode ser feita pela direcção ou por um conjunto mínimo de 20 associados eleitores, sendo pelo menos 3 de cada uma das divisões, tornando-se obrigatória a apresentação de uma candidatura pela direcção a qualquer órgão social sempre que não haja outra.

2 — As listas apresentadas deverão incluir candidatos para todos os órgãos a eleger em assembleia geral.

3 — As listas referidas no n.º 1 serão entregues ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — Até ao 6.º dia anterior ao acto eleitoral, a mesa elaborará e mandará afixar na sede uma relação das candidaturas aceites e da qual constarão os nomes dos candidatos, os associados que representam e os órgãos e cargos para que são propostos.

5 — As listas candidatas aos conselhos de divisão ou de secção podem apresentar três, cinco ou sete candidatos efectivos, sendo que o número de membros propostos pela lista ganhadora define em cada mandato o número de membros desse mesmo órgão sectorial.

CAPÍTULO VI

Do regime e disciplina financeiros

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 44.º

Receitas

Constitui receita da AGEFE:

- a) O produto das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- b) Os rendimentos ou produtos de alienação de quaisquer bens próprios;
- c) O produto de quaisquer quotas extraordinárias, destinadas à cobertura de despesas que se insiram nos fins sociais;
- d) Os juros e quaisquer outros rendimentos de fundos capitalizados;
- e) Eventuais contrapartidas dos associados pela prestação de serviços concretos;
- f) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, doativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 45.º

Fundos das divisões

1 — As divisões poderão dispor de receitas próprias constituídas pelo produto de quaisquer quotas ou contribuições complementares que a assembleia da respectiva divisão estabeleça para os associados nela inscritos.

2 — As receitas próprias de cada divisão destinam-se a satisfazer quaisquer encargos com iniciativas que especialmente interessem ou respeitem ao sector integrado nessa mesma divisão.

3 — As quotas complementares previstas no n.º 1 deste artigo não implicam a automática saída das empresas integradas na divisão que as adopte e que entendam não participar nessa mesma quota complementar, ficando porém inibidas do eventual benefício directo, ou indirecto, dessa contribuição, seja a mesma regular ou pontual.

Artigo 46.º

Jóia e quotas

1 — Os montantes da jóia e das quotas serão fixados pela assembleia geral, através de um regulamento de quotas.

2 — O montante da jóia constitui contribuição social não reembolsável, integrando o património social.

3 — As quotas devem reflectir a dimensão económica das empresas associadas, podendo para o efeito ser fixados escalões ou uma percentagem do volume de negócios considerado relativamente à actividade, ou actividades, abrangidas pelo âmbito de representação da AGEFE.

4 — Cada associado pagará uma única jóia, independentemente do número de divisões em que se inscreve, e uma única quota pela manutenção da sua respectiva filiação na AGEFE, em conformidade com o que sobre esta matéria for fixado em regulamento de quotas.

5 — O regulamento das quotas deve prever a actualização anual e automática, estabelecendo um critério para esse efeito.

6 — A eventual readmissão de um associado pressupõe a regularização das suas obrigações para com a AGEFE, designadamente em matéria de quotas.

Artigo 47.º

Despesas

As despesas da AGEFE serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos ou sejam indispensáveis à realização dos fins sociais.

Artigo 48.º

Fundo de caixa

A AGEFE manterá em caixa apenas os meios indispensáveis para fazer face às despesas correntes ou ao pagamento de compromissos imediatos, devendo depositar o restante em qualquer instituição bancária.

SECÇÃO II

Da disciplina financeira

Artigo 49.º

Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 50.º

Documentos de gestão

1 — A vida financeira e a gestão administrativa da AGEFE ficam subordinadas ao orçamento ordinário anual elaborado pela direcção e aprovado pela assembleia geral com parecer prévio do conselho fiscal, bem como à aprovação anual de contas pela assembleia geral, igualmente mediante parecer prévio do conselho fiscal.

2 — É admitida a possibilidade da existência de um ou mais orçamentos suplementares elaborados e aprovados pelos mesmos órgãos, com vista à correcção de desvios acentuados.

Artigo 51.º

Aplicação de saldos

1 — Os saldos de conta de gerência terão a seguinte aplicação:

- a) A percentagem mínima de 10% para o fundo de reserva obrigatório;
- b) O remanescente para a constituição de outros fundos de reserva ou para quaisquer fins específicos que a assembleia geral determinar.

2 — O fundo de reserva obrigatória só poderá ser movimentado com autorização da assembleia geral. Os demais fundos de reserva poderão ser movimentados pela direcção, com a aprovação do conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 52.º

Infracções disciplinares

Às infracções estatutárias, bem como a desobediência às deliberações dos órgãos competentes da AGEFE, são aplicáveis as seguintes sanções, conforme a gravidade da falta, a regulamentar em sede de regulamento interno:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa de quantitativo não inferior ao valor de três quotas mensais, até ao montante máximo correspondente à quotização de cinco anos;
- d) Demissão da Associação.

Artigo 53.º

Garantias e formalidades

1 — Salvo a advertência, nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado, por meio de carta registada com aviso de recepção, para apresentar, por escrito, no prazo de 30 dias a sua defesa.

2 — Com a notificação será remetida ao arguido nota de culpa com a descrição da infracção que lhe é imputada.

3 — Decorrido o prazo para apresentação da defesa, será o processo concluso e remetido à direcção, para deliberação.

4 — Da resolução da direcção que aplique qualquer das penas das alíneas c) e d) do artigo anterior cabe recurso a interpor no prazo de 15 dias para a assembleia geral.

Artigo 54.º

Multas

As multas aplicadas devem ser satisfeitas dentro do prazo de 15 dias a contar, conforme os casos, do termo do prazo para recurso ou da notificação da decisão da assembleia geral sobre o mesmo.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Do regulamento interno

Artigo 55.º

Regulamento interno

Deve existir um regulamento interno de âmbito geral a aprovar em assembleia geral, no qual se desenvolva o dispositivo normativo estabelecido nestes estatutos, devendo para o efeito a direcção apresentar uma proposta no prazo máximo de 180 dias após a aprovação daqueles.

SECÇÃO II

Das alterações estatutárias

Artigo 56.º

Alterações estatutárias

As alterações aos presentes estatutos exigem uma deliberação aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral convocada para o efeito.

SECÇÃO III

Da dissolução e liquidação

Artigo 57.º

Dissolução

1 — A assembleia geral que deliberar a dissolução da Associação decidirá sobre a forma e prazo da liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património.

2 — A deliberação a que alude o número anterior deve ser aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

SECÇÃO IV

Das normas transitórias

Artigo 58.º

Marcação de eleições

Após a aprovação da presente alteração estatutária, devem ser convocadas eleições para todos os órgãos

sociais e funcionais previstos nos mesmos, por forma que todos eles tenham tomado posse durante o mês de Junho de 2006, iniciando-se nessa data a contagem do prazo dos novos mandatos.

Registados em 9 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 60, a fl. 61 do livro n.º 2.

Assoc. Comercial do Dist. de Aveiro — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 19 de Abril de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de Abril de 1988.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação e duração

A Associação Comercial de Aveiro (ACA), fundada por Decreto Régio de 25 de Novembro de 1858, é uma associação de direito privado sem fins lucrativos, com duração por tempo indeterminado, que, de acordo com o regime jurídico das associações patronais, se rege pelos presentes estatutos e denomina-se Associação Comercial do Distrito de Aveiro, mantendo todavia a sigla ACA por ser essa a sua terminologia tradicional.

Artigo 2.º

Objecto

1 — A Associação representa ao nível e com âmbito regional (distrital) as empresas do sector terciário — comércio por grosso e a retalho, serviços e turismo — pugnando pela sua dignificação e desenvolvimento.

2 — São objectivos da ACA representar e defender a nível nacional e internacional os seus associados, promovendo entre eles o espírito de convergência e solidariedade e estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros e ainda:

- a) Colaborar com os poderes públicos no prosseguimento de uma adequada política económica regional e nacional;
- b) Assegurar as vias e formas de diálogo com as associações sindicais, em ordem à obtenção de um permanente clima de livre discussão entre os sujeitos das relações sociais sobre os problemas comuns;
- c) Propor, promover ou executar os estudos e pesquisa e técnica de interesse para o sector e para a região;
- d) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados e da actividade e região em que se integra, nomeadamente a organização de feiras, exposições e congressos, a prestação de informação e apoio técnico, a promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais, ensino e formação pro-

fissional, sem excluir outras formas de apoio técnico e consultoria;

- e) Participar no capital social de sociedades comerciais, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;
- f) A Associação poderá também filiar-se noutros organismos associativos, congéneres ou não, nacionais ou estrangeiros, bem como associar-se a organismos de fim similar.

Artigo 3.º

Sede

1 — A ACA abrange a área dos concelhos de Aveiro, Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Sever do Vouga e Vagos e daqueles que de futuro venham a pedir a sua admissão e tem a sua sede na cidade de Aveiro, Rua do Conselheiro Luís de Magalhães, 25 e 27.

2 — A ACA pode, mediante deliberação da direcção, estabelecer delegações ou quaisquer outros tipos de representação fora da área da sede, bem como secções especializadas pelo ramo ou sub-ramos de actividade, diferentes em toda ou em parte da área abrangida, podendo ainda criar delegações no território nacional ou no estrangeiro. É da competência da direcção a adesão a uniões, federações e confederações, desde que esse enquadramento (filiação) associativo seja do interesse da ACA para a sua expansão.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

Associados

1 — A Associação tem as seguintes categorias de associados:

- a) Associados efectivos;
- b) Associados honorários;
- c) Associados beneméritos.

2 — São associados efectivos todas as pessoas individuais ou colectivas de direito privado que exerçam qualquer actividade de comércio a retalho, por grosso, serviços e turismo em área referida no artigo 3.º

3 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à Associação serviços relevantes com assiduidade e dedicação, tais reconhecidos pela assembleia geral.

4 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas de direito privado titulares de empresas, organismos privados ou públicos, nacionais ou estrangeiros, que contribuam com donativos ou prestem serviços relevantes de importância técnica, económica ou social, como tais considerados pela assembleia geral.

5 — Os associados honorários e beneméritos têm acesso a todos os serviços da associação e podem participar nos actos da assembleia geral, mas sem direito a voto.

6 — A admissão dos associados é feita pela direcção por solicitação dos interessados nos termos do regulamento interno.

7 — Compete à assembleia geral deliberar sobre os recursos que lhe sejam apresentados pelos candidatos a quem tenha sido recusado a admissão.

Artigo 5.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais da Associação nos termos dos presentes estatutos;
- b) Beneficiar do apoio, dos serviços e das iniciativas da Associação;
- c) Apresentar as sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários e fazer-se representar pela Associação na mais ampla representatividade perante os organismos patronais e sindicais em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
- d) Colher, através da direcção, informações respeitantes ao funcionamento da Associação e disponibilizar a esta as informações solicitadas que possam contribuir para a prossecução do fim estatutário;
- e) Utilizar todos os serviços da Associação e usufruir de todos os usuais benefícios e regalias decorrentes da sua existência.

Artigo 6.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições estatutárias e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Satisfazer pontualmente o pagamento das suas quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas nos termos destes estatutos e no seu regulamento interno;
- c) Participar e acompanhar as actividades da Associação, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio e exercer os cargos associados se para isso forem solicitados;
- d) Participar nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados e respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes, mantendo para com estes um dever de solidariedade;
- e) Exercer com responsabilidade e empenho os cargos e missões para que foram designados, contribuindo de uma maneira geral para o bom funcionamento da Associação.

Artigo 7.º

Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Aqueles que voluntariamente expressam o seu desejo de deixarem de pertencer à Associação e de tal decisão a notifiquem por carta registada com aviso de recepção;
- b) Aqueles que, tendo em débito mais de três meses de quotas e de outras dívidas, não liqui-

darem as respectivas quantias no prazo de 30 dias, salvo se apresentar justificação aceite pela direcção;

- c) Os que, por comportamento impróprio, praticarem actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectarem a sua actuação ou o seu prestígio, deliberadamente comprometam e afectem a imagem da instituição e corpos directivos.

2 — No caso do previsto na alínea c), compete à direcção determinar a perda de qualidade de associado, após comunicação desta por carta registada, ao qual deverá ser concedido o prazo de 10 dias para o exercício do direito de defesa escrita, cabendo ainda recurso desta deliberação para a assembleia geral, que será votada, por proposta da direcção na primeira assembleia geral por uma votação superior a metade do número de associados presentes.

3 — Os associados excluídos perdem todo e qualquer direito ao património social, ficando, além disso, obrigados ao pagamento das quotas respeitantes a todo o período de exercício em curso até à data da retirada ou expulsão, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 8.º

Órgãos sociais

1 — Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Haverá ainda um conselho consultivo, sem poderes deliberativos.

Artigo 9.º

Exercício de cargos sociais

1 — Somente podem exercer cargos sociais os associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos.

2 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral convocada para o efeito com pelo menos 45 dias de antecedência, de entre os sócios, por períodos de três anos.

3 — A eleição será feita por escrutínio secreto.

4 — Sendo proposta uma pessoa colectiva para o exercício de um cargo social, tal proposta deverá ser acompanhada da identificação do seu representante.

5 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representante, cessam automaticamente as suas funções, abrindo-se vaga, que será preenchida por um dos vogais suplentes, o qual exercerá o respectivo cargo até final do mandato.

6 — Nenhum associado pode representar mais de um órgão electivo.

7 — Só podem ser eleitos para os órgãos sociais os associados que tenham, pelo menos, um ano de inscrição.

Artigo 10.º

Votação

Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

CAPÍTULO IV

Assembleia geral

Artigo 11.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, sendo a respectiva mesa composta por um presidente e dois secretários, sendo um suplente. A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, que dirige os trabalhos nas suas reuniões, e por um secretário, a quem compete a elaboração da acta de cada assembleia e coadjuvar nos actos eleitorais.

Artigo 12.º

Compete à assembleia geral

Atribuições:

- a) Eleger a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a aprovação de relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos sociais, desde logo elegendo uma comissão directiva com a incumbência de, no prazo que lhe for dado, proceder a eleições;
- d) Votar as alterações estatutárias;
- e) Deliberar sobre a dissolução da Associação;
- f) Autorizar que pela Associação sejam demandados judicialmente os titulares de cargos associativos por factos praticados no exercício das respectivas funções;
- g) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e resolver quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- h) Autorizar, depois de ouvido o conselho fiscal, que a Associação participe no capital social das sociedades comerciais, nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 2.º;
- i) Os associados podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia geral por quem designarem mediante credencial dirigida ao presidente da mesa e entregue na sede da Associação até vinte e quatro horas antes da realização da assembleia geral;
- j) Cada participante na assembleia geral não poderá representar mais de dois associados;
- k) Aprovar regulamento interno da Associação.

Artigo 13.º

Assembleia geral

Funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas e orçamento anual da direcção e respectivo parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que o presidente da mesa, a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário ou ainda a requerimento de associados em número não inferior a um quinto do total dos que se achem no pleno gozo dos seus direitos sociais e que serão acompanhados das respectivas fundamentações.

3 — A convocação deverá ser feita através do boletim da Associação ou por aviso postal ou ainda por meio idóneo passível de registo, com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicarão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

4 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

5 — A assembleia geral somente poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

6 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

7 — Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro, através de carta dirigida ao presidente da mesa.

8 — Não é permitido a cada associado exercer em cada reunião mais de duas representações.

9 — A cada associado compete um voto.

10 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

11 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exige o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e, para esse efeito, deverá ser convocada com pelo menos 30 dias de antecedência, acompanhada da respectiva fundamentação.

CAPÍTULO V

Artigo 14.º

Direcção

1 — A Direcção é composta por cinco membros efectivos, compreendendo:

- a) Um presidente;
- b) Quatro vice-presidentes, sendo um deles nomeado tesoureiro;
- c) Dois vogais suplentes.

2 — O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente nomeado para esse efeito em reunião após a eleição.

3 — Junto da direcção, mas apenas com funções consultivas, funcionará um conselho de delegados, com as competências e representações determinadas nestes estatutos.

Artigo 15.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;
- b) Criar, representar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Submeter ao parecer do conselho fiscal e apresentar à assembleia geral em cada ano o relatório e contas da gerência do ano anterior;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral o orçamento anual e todas as propostas que se mostrem necessárias;
- e) Deliberar sobre a admissão de associados e decidir sobre a exclusão dos mesmos;
- f) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral;
- g) Adquirir e propor à assembleia geral a alienação de bens imóveis;
- h) Propor o esquema de quotização e demais contribuições para a Associação, com o parecer do conselho fiscal;
- i) Contrair empréstimos mediante parecer favorável do conselho fiscal incluindo no plano de actividades aprovado na assembleia ordinária;
- j) Designar de entre os seus membros os elementos para a comissão executiva, com composição e modo de funcionamento que regulará;
- k) Em geral, praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários da Associação;
- l) Designar e propor à assembleia geral os elementos que compõem o conselho consultivo, nos termos do n.º 1 artigo 25.º, capítulo VIII;
- m) Determinar a realização das reuniões do conselho de delegados nos termos do artigo 2.º, n.º 2.

Artigo 16.º

Funcionamento

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês e sempre que o julgue necessário ou quando for convocada pelo presidente e funciona validamente estando presentes a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

4 — Cada membro da direcção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, sendo obrigatório o exercício de voto dos elementos presentes.

Artigo 17.º

Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou, na falta deste,

do substituto, e o segundo elemento deverá ser nomeado para o efeito em reunião de direcção.

2 — Em actos de mero expediente é bastante a intervenção de um membro da direcção ou de pessoa qualificada a quem sejam delegados poderes para tanto pelo presidente.

Artigo 18.º

Comissão executiva

1 — A comissão executiva será formada por três elementos da direcção, presidida pelo presidente, e mais dois elementos escolhidos pelos restantes elementos da direcção, competindo-lhe dar execução às deliberações da direcção.

2 — Compete à comissão executiva desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente delegadas pela direcção.

3 — Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para apreciação, na primeira reunião da direcção.

4 — Os membros da comissão executiva podem exercer as suas funções a tempo inteiro ou a tempo parcial, e poderão auferir remuneração fixada pela direcção.

CAPÍTULO VI

Conselho de delegados

Artigo 19.º

Composição

1 — O conselho de delegados é formado por todos os delegados concelhios que, representando os concelhos, aceitem integrar este órgão, propostos pela direcção e ratificados pela assembleia geral, cabendo a cada concelho um delegado.

2 — O conselho de delegados reunir-se-á pelo menos uma vez por ano e sempre que a direcção o julgue necessário, sendo presidido pelo presidente da direcção.

3 — De cada reunião do conselho será elaborado um relato que traduz as várias sensibilidades e assuntos tratados.

Artigo 20.º

Competências

1 — O conselho de delegados tem funções consultivas, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a actividade da Associação de acordo com a política seguida nos concelhos.

2 — Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre:

- a) Relações com as autarquias;
- b) Políticas de cooperação com o município;
- c) Informação sobre os problemas do comércio, turismo e serviços;
- d) Informação sobre formação profissional para activos;

- e) Todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- f) Quaisquer alterações aos estatutos e regulamentos mediante proposta da direcção.

CAPÍTULO VII

Conselho fiscal

Artigo 21.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um vogal suplente.

Artigo 22.º

Competências

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias, no plano financeiro;
- d) Emitir parecer sobre a participação da Associação no capital de sociedades comerciais;
- e) Pronunciar-se sobre a alienação ou oneração de bens móveis e imóveis, bem como sobre a contratação de empréstimos.

Artigo 23.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, uma vez por trimestre.

2 — Extraordinariamente, reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção ou da comissão executiva.

3 — A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos seus membros e constarão das respectivas actas.

CAPÍTULO VIII

Conselho consultivo

Artigo 24.º

Composição e funcionamento

1 — O conselho consultivo reunirá, ordinariamente, uma vez por ano ou sempre que o presidente da direcção o convocar.

2 — O conselho consultivo tem funções consultivas da Associação, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a acti-

vidade da Associação, de acordo com as orientações da direcção aprovadas em assembleia geral.

3 — É constituído por personalidades convidadas pela direcção que possam contribuir com o seu saber e experiência, designadamente nos campos da arquitectura e engenharia, do direito, da economia, do ensino e da medicina, não podendo ultrapassar 12 elementos.

Artigo 25.º

Competências

1 — Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre a actividade da Associação de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral, no âmbito:

- a) Da situação política, económica e social do País;
- b) De matérias relativas à política de emprego;
- c) Dos problemas que afectam as actividades do comércio, turismo e dos serviços no contexto económico;
- d) De todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- e) De todas as reuniões será feito um relatório.

CAPÍTULO IX

Das eleições

Artigo 26.º

Relação de eleitores

1 — À direcção compete elaborar o recenseamento de todos os associados em pleno gozo dos seus direitos e pôr à disposição destes, para consulta, na sede da Associação, a competente relação de eleitores, organizada por concelhos e por ordem alfabética, até 40 dias antes da data fixada para a eleição.

2 — São elegíveis todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

Artigo 27.º

Reclamações

Da inscrição ou omissão irregulares na relação de eleitores poderá qualquer associado reclamar no prazo de cinco dias para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá dentro de cinco dias seguintes à data da apresentação das reclamações.

Artigo 28.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega, nos serviços administrativos da Associação, contra recibo, das listas contendo a designação dos membros que se candidatam à eleição e dos cargos a que concorrem, acompanhadas de termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas ou pela direcção ou por grupos de, pelo menos, 50 associados.

3 — Os candidatos serão identificados nas listas de candidaturas pelo seu nome completo e morada ou, tratando-se de pessoas colectivas, pela sua designação social e sede respectiva.

4 — As listas de candidaturas só poderão ser consideradas desde que incluam candidatos para todos os corpos sociais.

5 — A apresentação das candidaturas, nos exactos termos acima referidos, terá de ser feita até 30 dias da data designada para a eleição.

6 — Compete à comissão eleitoral pronunciar-se sobre cada uma das listas de candidaturas apresentadas, devendo proferir decisão definitiva sobre a aceitação ou rejeição de cada uma delas até 20 dias antes da data da eleição.

7 — A comissão eleitoral poderá convidar os subscritores das listas de candidaturas que apresentem omissões ou irregularidades que sejam por ela consideradas não essenciais a completá-las ou corrigi-las em prazo que, para o efeito, fixará, sob pena de rejeição.

8 — As deliberações da comissão eleitoral mencionarão detalhadamente os fundamentos em que se alicerçam.

9 — As deliberações respeitantes à aceitação ou rejeição definitivas das listas de candidaturas, a proferir no prazo referido no n.º 1, terão de ser afixadas no mesmo prazo na sede da Associação.

Artigo 29.º

Do acto eleitoral

1 — A eleição far-se-á por sistema de listas completas.

2 — As listas, a fornecer pela Associação, serão em papel branco liso, sem marca ou sinal externo, com as dimensões de 15 cm × 20 cm e conterão, impressas ou dactilografadas, as designações sociais das pessoas colectivas ou os nomes dos associados, bem como os órgãos e cargos a que se candidatam.

3 — Serão consideradas nulas as listas de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores.
- b) Contenham quaisquer palavras, frases ou cortes.

Artigo 30.º

Escrutínio

1 — A cada associado corresponde um voto.

2 — A votação será feita por escrutínio secreto, devendo as listas de voto, depois de dobradas em quatro pelos votantes, ser entregues ao presidente da mesa da assembleia, que as lançará na urna depois de se certificar que o secretário efectuou a correspondente anotação na relação de eleitores.

3 — No acto de votação os eleitores poderão votar mediante a prévia identificação ou por conhecimento pessoal da mesa da assembleia.

4 — Os representantes de pessoas colectivas deverão exhibir credencial que os habilite a representá-las, a qual, depois de rubricada pelos componentes da mesa da assembleia, será junta aos documentos do acto eleitoral.

5 — O voto por correspondência é permitido desde que:

- a) A lista de voto esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado enviado para a sede da ACA até ao dia anterior do dia da eleição;
- b) Do referido sobrescrito conste a assinatura do associado ou, no caso de se tratar de pessoa colectiva, do seu legal representante, devendo ainda essa assinatura ser feita sobre carimbo da empresa;
- c) Esse sobrescrito seja introduzido noutra endereçado ao presidente da assembleia geral através do correio até ao dia anterior ao da eleição.

6 — Atingida a hora designada para o encerramento da votação, proceder-se-á à contagem dos votos.

7 — Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse em data a designar, não podendo ultrapassar o prazo de 15 dias.

CAPÍTULO X

Artigo 31.º

Dissolução e liquidação da associação

1 — A Associação extingue-se por deliberação da assembleia geral conforme o estabelecido no artigo 13.º, n.º 11, destes estatutos e nos termos das disposições legais aplicadas.

2 — A assembleia que deliberar a extinção da Associação determinará o destino a dar ao património e designar a comissão liquidatária.

3 — O património da Associação é constituído pelo edifício da sua sede, na Rua do Conselheiro Luís de Magalhães, 25 e 27, em Aveiro, por todos os móveis e imóveis que adquira, bem como direitos e participações em sociedades.

CAPÍTULO XI

Artigo 32.º

Disposições gerais a transitórias

1 — O ano social coincide com o ano civil.

2 — Os presentes estatutos entram em vigor com a respectiva publicação no *Diário da República*.

Registados em 9 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 61/2006, a fl. 61 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Assoc. Empresarial de Viana do Castelo — AEVC — Eleição, em 30 de Janeiro de 2006, para o triénio de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Afonso & Balinha, L.^{da}, representada por Joaquim António Cardoso Ribeiro.

Vice-presidentes:

Decozim, L.^{da}, representada por Carlos Jorge Gomes.

Ecónomo, L.^{da}, representada por Ricardo Viana Felgueiras.

RB Motor, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Gomes.

José Joaquim Reis Vieira, empresário em nome individual.

José Luís R. Ceia, empresário em nome individual.

Zip-Zip, Restaurante Bar, L.^{da}, representada por Manuel A. Araújo Morais.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 7 de Junho de 2006.

Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica — API-CER — Eleição, em 9 de Maio de 2006, para o triénio de 2006-2009.

Direcção

Presidente — Aleluia — Cerâmicas, S. A., representada por Duarte Manuel Palma Leal Garcia.

Vice-presidente tesoureiro — Faria & Bento, L.^{da}, representada por Carlos Alberto Vieira Faria.

Vice-presidentes vogais:

Cerâmica do Vale da Gândara, S. A., representada pelo Dr. Serafim Ferreira Nunes.

CERES — Cerâmicas Reunidas, S. A., representada pelo engenheiro José Manuel de Figueiredo Ramos Marieiro.

Rauschert Portuguesa, S. A., representada pelo Dr. Manuel Lopes Barata.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 2 de Junho de 2006.

Assoc. Portuguesa da Ind. de Plásticos — Eleição, em 4 de Maio de 2006, para o biénio de 2006-2008

Direcção nacional

Presidente — Fáb. Plásticos Covermate, L.^{da}, representada por Marcel de Botton.

Vice-presidente — Simoldes Plásticos, L.^{da}, representada por Manuel António Alegria Garcia de Aguiar.

Vice-presidente — SIVAL — Soc. Industrial da Várzea, L.^{da}, representada por Pedro Lopes de Faria.

Tesoureiro — Amcor Flexibles Neocel — Embalagens, L.^{da}, representada por Joaquim Silva Fernandes.

Vogais:

CELOPLAS — Plásticos para a Indústria, S. A., representada por João de Oliveira Cortez.

INTEPLÁSTICO — Indústrias Técnicas de Plásticos, S. A., representada por Jorge Manuel Pedroso de Oliveira Martins.

PLASTIMAR — Indústria de Plásticos Penichense, L.^{da}, representada por Luís Miguel de Matos Almeida.

PREVINIL — Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S. A., representada por Luís Alberto Sousa Montelobo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Junho de 2006.

AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas — Eleição, em 20 de Abril de 2006, para o triénio de 2006-2008.

Direcção:

Presidente — A. da Costa Cabral, S. A.; representante — José Paulo Carvalho Fernandes.

Vice-presidente — J. Soares Correia, Armazéns de Ferro, S. A.; representante — Fernando António de Oliveira Pinto.

Tesoureiro — METALOFARENSE, S. A.; representante — Luís Filipe Alves Afonso.

Directores:

J. Justino das Neves, S. A.; representante — António dos Santos Vieira.

Florêncio Augusto Chagas, S. A.; representante — Rodolfo Santos Vieira Pereira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Junho de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Greif Portugal, L.^{da} — Eleição, em 8 de Março de 2006, para o mandato de dois anos

Efectivos:

João Luís da Silva Araújo, bilhete de identidade n.º 8161991, op. máquinas, fabricação.

José de Oliveira, bilhete de identidade n.º 4082777, manutenção, oficina.

António Mateus, bilhete de identidade n.º 6677903, op. máquinas, fabricação.

Suplente:

José Gonçalves, passaporte n.º J042082, cont. qualidade, qualidade.

Registados em 6 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 82/2006, a fl. 103 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Prevenção Rodoviária Portuguesa — Eleição, em 2 de Fevereiro de 2006, para o triénio de 2006-2009.

António Paulo Martins Borges, com o bilhete de identidade n.º 7436161, do arquivo de identificação de Lisboa, e emissão de 31 de Março de 2004.

Eduardo Jorge Martins Serrano, com o bilhete de identidade n.º 6009373, do arquivo de identificação de Lisboa, e emissão de 5 de Março de 2002.

José Manuel Grade, com o bilhete de identidade n.º 6009373, do arquivo de identificação de Lisboa, e emissão de 6 de Março de 2001.

Registados em 7 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 83/2006, a fl. 103 do livro n.º 1.

**Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S.A. — Eleição, em 11 de Maio de 2006,
para o mandato de dois anos, biênio de 2006-2008**

Nome	Categoria	Bilhete de identidade
João Paulo Correia	Motorista	10730048
Manuel Joaquim Ferreira Cosme	Motorista	05846582
Joaquim Vieira de Pinho	Motorista	03181783
Carlos Manuel Oliveira	Motorista	78506705
Carlos Manuel Teixeira Alves	Motorista	11461338
Hernâni Moreira Guedes	Escrutário	05820492
José Germano Oliveira Silva	Motorista	10109220
Silvério de Almeida Figueiredo	Inspector	06276796
Constantino Pereira Ferreira	Téc. prod. manutenção	06103261
Olga Marília Jesus Sousa Vieira	Quadro técnico	03586473
José Carlos Ribeiro da Silva	Motorista	3846606

Registados em 9 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 85/2006, a fl. 103 do livro n.º 1.

**Comissão e subcomissões de trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, E. P. — Eleição, em 11 de Maio,
para o biênio de 2006-2008**

Número de ML	Nome	Data de nascimento	Idade	Número do bilhete de identidade	Categoria profissional	Direcção	Local de trabalho
--------------	------	--------------------	-------	---------------------------------	------------------------	----------	-------------------

Comissão de Trabalhadores

4862	Paulo Jorge Silva Pereira Alves	11-4-1964	42	6464870	Técnico administrativo.	RH	Barbosa du Bocage.
4778	Carlos Jorge Pereira Lopes	15-2-1969	36	8443586	Maquinista	EC	EC.
5216	Hilda Bernadette Pereira Torres	10-12-1974	31	11851994	Agente de tráfego ...	EC	EC.
4207	Edgar Rebelo Brandão	23-9-1965	40	7329722	Técnico de electrónica	GI	PMO III — Pontinha.
4374	Januário Gomes Fernandes Moreira.	16-7-1964	41	9966243	Electromecânico	EI	PMO III — Pontinha.
3475	Mário Egberto Almeida Cabral	19-4-1952	54	7258784	Maquinista	EC	EC.
4324	José Luís Ferreira Mendes de Sousa.	16-11-1962	43	6037806	Operador de linha ...	EC	EC.
4885	Sérgio José Coutinho Canelas ...	5-5-1970	36	8915702	Electromecânico	EI	PMO II — Calvanas.
4630	Mário Jorge Almeida Carvalho ...	16-12-1968	37	8537478	Operador de linha ...	EC	EC.
4832	Anabela Correia Carvalho Cunha.	27-9-1968	37	8099724	Téc. aux. op. regie ...	EC	EC.
5126	Paulo Jorge Duarte Martins ...	8-4-1971	35	9651308	Oficial de VIA	GI	PMO II — Calvanas.

Subcomissão de Trabalhadores da Barbosa du Bocage

4053	Otilia Conceição M. Ferreira	26-10-1960	45	6073138	Técnica administrativa.	EF	Barbosa du Bocage.
4075	Leonel Jorge Salgueiro Fava ...	17-1-1963	43	6295124	Projectista	EC	Barbosa du Bocage.
4861	Judite Filomena G. P. Costa Pereira.	26-10-1967	38	7671027	Téc. auxiliar	EC	Barbosa du Bocage.

Subcomissão de Trabalhadores de Exploração Comercial/Autoridade Segurança

3472	Carlos Alberto Costa Nunes ...	27-8-1951	54	2033635	Fiscal	EC	EC.
4475	Luís Filipe Carrilho Balbino ...	14-11-1962	43	6901920	Maquinista	EC	EC.
5338	Sofia Alexandra Silva Ferreira Matos.	10-11-1974	31	10781189	Agente de tráfego ...	EC	EC.
5301	Ana Maria Martins Terouto ...	7-7-1974	31	10329497	Agente de tráfego ...	EC	EC.
5294	Cláudia Filomena Casimiro P. Figueiredo.	26-12-1974	31	10378359	Op. linha	EC	EC.

Subcomissão de Trabalhadores do PMO II

4794	António Luís Bartolomeu Assunção.	28-12-1969	36	9738970	Técnico administrativo.	GI	PMO II — Calvanas.
4921	Pedro Renato Serra Peres	23-4-1968	38	8109565	Electromecânico	EI	PMO II — Calvanas

Número de ML	Nome	Data de nascimento	Idade	Número do bilhete de identidade	Categoria profissional	Direcção	Local de trabalho
4495	João Paulo Gomes Henriques ...	30-11-1968	37	8630201	Oficial de VIA	GI	PMO II — Calvanas.
4023	Serafim Manuel Santos Marques	7-4-1961	45	6582294	Oficial electricista ...	GI	PMO II — Calvanas.
4001	António Fernando Machado Ferreira.	29-3-1960	46	6005634	Técnico auxiliar	GI	PMO II — Calvanas.
Subcomissão de Trabalhadores do PMO III							
4600	Paulo Jorge Silva Lagoa	24-5-1968	38	8473066	Electromecânico	EI	PMO III — Pontinha.
4654	João Augusto Anão Mourão ...	15-5-1965	41	8573538	Electromecânico	EI	PMO III — Pontinha.
4750	Gilda Maria de Matos Saramago	9-11-1969	36	9180410	Técnico administra- tivo.	GI	PMO III — Pontinha.
4635	José António Serão Boletas	29-4-1965	41	6983586	Electricista	GI	PMO III — Pontinha.
3858	José Manuel Coelho Gameiro ...	28-10-1954	51	5232784	Electromecânico	EI	PMO III — Pontinha.

Registados em 9 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 84/2006, a fl. 103 do livro n.º 1.

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

I — CONVOCATÓRIAS

BOMBARDIER — Transportation Portugal, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STMMN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da BOMBARDIER — Transportation Portugal, S. A., sita em V/Alm. Azevedo Coutinho, Venda-Nova, 2700-843 Amadora:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que, no dia 5 de Setembro de 2006, realizar-se-á na BOMBARDIER — Transportation Portugal, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos

representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 9 de Junho de 2006.

Soplaril Portugal — Ind. de Transformação e Venda de Suportes Flexíveis para Embalagem, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da

empresa Soplaril Portugal — Indústria de Transformação e Venda de Suportes Flexíveis para Embalagem, L.^{da}, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 29 de Maio de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a data do acto eleitoral para eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Soplaril Portugal — Indústria de Transformação e Venda de Suportes Flexíveis para Embalagem, L.^{da}, sita na Alameda da Bela Vista, 4415-939 Seixezelo, no concelho de Vila Nova de Gaia.

O acto eleitoral irá realizar-se no próximo dia 6 de Setembro de 2006, das 0 horas às 0 horas e 30 minutos, das 11 horas e 30 minutos às 13 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 16 horas, nas instalações da empresa, sita na Alameda da Bela Vista, 4415-939 Seixezelo.»

Seguem-se as assinaturas de 30 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 7 de Junho de 2006.

OPETREC — Operações e Serviços, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa OPETREC — Operações e Serviços, L.^{da}, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de Maio de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência mínima de 90 dias, de acordo com n.º 3 do artigo 266.º, subsecção II, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que os trabalhadores da OPETREC — Operações e Serviços, L.^{da}, abaixo subscritos comunicam o uso direito consagrado no n.º 2 do artigo 266.º, subsecção II, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula o artigo 277.º do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, de promover a eleição dos seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, que se realizará a 29 de Agosto de 2006.»

Seguem-se as assinaturas de 42 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 7 de Junho de 2006.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Sind. dos Professores da Grande Lisboa — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 24 de Maio de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2006.

Efectivo:

João Paulo Carvalho Antunes, bilhete de identificação n.º 10584660, de 11 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente:

Luís Filipe de Matos Teixeira, bilhete de identidade n.º 7374830, de 10 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 9 de Junho de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 44/2006, a fl. 9 do livro n.º 1.

Centro Hospitalar Cova da Beira, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 12 de Dezembro de 2005, para o mandato de três anos.

Membros efectivos:

Berta Isabel Ramos Barbas Duarte Pereira — portadora do bilhete de identidade n.º 8026372.

Ana Paula Andrade Vaz Serra — portadora do bilhete de identidade n.º 6473251.

José Luís Lourenço Gadanho — portador do bilhete de identidade n.º 4483283.

António José Pereira de Sousa — portador do bilhete de identidade n.º 8099017.

Rogério Vicente Afonso — portador do bilhete de identidade n.º 10684628.

Paulo Jorge Marques Antunes — portador do bilhete de identidade n.º 9325253.

Membros suplentes:

Gonçalo Nuno da Silva Valezim — portador do bilhete de identidade n.º 10768199.

Anabela de Jesus Nina da Silva — portadora do bilhete de identidade n.º 8104771.

José Manuel Agostinho Luís Gravito — portador do bilhete de identidade n.º 6619737.

Carlos Alberto Correia da Fonseca — portador do bilhete de identidade n.º 6913547.

João Duarte Costa — portador do bilhete de identidade n.º 4722303.

Isabel Maria Proença Leal — portadora do bilhete de identidade n.º 9343352.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 9 de Junho de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 43/2006, a fl. 8 do livro n.º 1.

ELIDOURO — Montagens Eléctricas do Douro Superior, L.^{da} — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 20 de Janeiro de 2006, para o mandato de três anos.

Adriano Miguel Fevereiro, bilhete de identidade n.º 8593151, emitido em 6 de Setembro de 2004, pelo arquivo de identificação de Bragança.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 7 de Junho de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 42/2006, a fl. 8 do livro n.º 1.

Pavicentro Pré-Fabricação, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 25 de Maio de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 6 de Março de 2006.

Efectivos:

Carlos Gabriel Ferreira Castro, número de emp. 1, bilhete de identidade n.º 3176546.

Luís Armando Gonçalves Carvalho, número de emp. 434, bilhete de identidade n.º 9270496.

Suplentes:

Jorge Manuel Rodrigues Marques, número de emp. 4, bilhete de identidade n.º 6394776.

Tito Paulo Vieira Moutinho, número de emp. 102, bilhete de identidade n.º 7357259.

Registados em 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 41/2006, a fl. 8 do livro n.º 1.