

Boletim do Trabalho e Emprego

8

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 45

N.º 8

p. 675-754

28-FEV-1978

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de regulamentação de trabalho:

- PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil — Deliberação da CT 676

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e do Porto e Leixões e do Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e os Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém — Rectificação 676

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre as Assoc. Comerciais de Viana do Castelo, Ponte de Lima, Arcos de Valdevez e de Monção e Melgaço e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo 677
- Acordo de adesão ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Indústrias Mineiras e o Sind. dos Operários das Indústrias Químicas do Norte — Acta 693
- CCT entre as Assoc. Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco 693
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária 695
- ACT entre o Sind. dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro e várias empresas de cargas e descargas na área geográfica do porto de Aveiro 714
- ACT Jardim Zoológico — Rectificação 728

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Constituição:

- Sindicato dos Professores da Região Açores 729

Associações patronais — Estatutos:

Constituição:

- Assoc. dos Logistas do Centro Comercial Imaviz — ALCCI 736
- Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins — ITA 740
- Assoc. Portuguesa de Construtores de Alumínio 745
- Assoc. Nacional das Empresas de Estiva 747

Alterações:

- Feder. do Comércio Retailista Português 754

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil Deliberação da CT

A comissão técnica constituída nos termos da base XL da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, reunida com todos os seus elementos no dia 18 de Janeiro de 1978, deliberou:

É criada a categoria profissional de *desenhador-projectista* em que se integrarão os trabalhadores que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à

sua estruturação e interligação. Observam e indicam, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos. Colaboram, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes da classificação profissional, a categoria de desenhador-projectista é enquadrada no grupo I do anexo II.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1978, fl. 77 do livro n.º 1, com o n.º 47, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

PRTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e do Porto e Leixões e do Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e os Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, o aviso de portaria de extensão em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação:

No texto, onde se lê:

Portaria de extensão do CCT celebrado entre as associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e do Porto de Leixões, e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos portos do Douro e Leixões e os Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém.

deve ler-se:

Portaria de extensão do CCT celebrado entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e do Porto e Leixões, e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos portos do Douro e Leixões e aos Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39/77, de 22 de Outubro.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre as Assoc. Comerciais de Viana do Castelo, Ponte de Lima, Arcos de Valdevez e de Monção e Melgaço e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo e, por outra parte, as empresas representadas pelas Associações Comerciais que a seguir se enumeram:

Associação Comercial de Viana do Castelo;
Associação Comercial de Ponte de Lima;
Associação Comercial de Arcos de Valdevez;
Associação Comercial de Monção e Melgaço.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — Este contrato entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo prazo mínimo de dezoito meses.

2 — As tabelas salariais previstas no anexo III produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1978.

3 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias do prazo que se pretenda para a entrada em vigor do novo contrato, e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4 — A outra parte deverá apresentar uma resposta no prazo de trinta dias a contar da data de recepção da proposta da denúncia.

5 — A ausência da resposta no prazo referido no número anterior, entende-se como aceitação tácita da proposta.

6 — Apresentada a resposta, as negociações iniciam-se-ão no prazo de quinze dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de trinta dias.

7 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1 — A entidade patronal só deve admitir trabalhadores para qualquer profissão se nos quadros da empresa não existirem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

2 — Os trabalhadores admitidos para a profissão de caixeiros com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

3 — Os trabalhadores admitidos na profissão de caixeiros com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de caixeiro-ajudante.

4 — Os trabalhadores admitidos na profissão de empregados de escritório com a idade inferior a 21 anos podem ser classificados como estagiários.

5 — A entidade patronal que admite um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

6 — A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no n.º 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o Sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

7 — No caso de a entidade patronal querer aplicar a excepção prevista no n.º 6, o acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao Sindicato.

8 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos doze meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

9 — As entidades patronais deverão consultar o Serviço Nacional de Emprego quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

Cláusula 4.^a

(Antiguidade)

1 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada

económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2 — O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores à entidade patronal ou empresa associada em área não abrangida por este contrato será contado, para todos os efeitos, na sua antiguidade, se o trabalhador voltar a exercer a sua actividade na área deste contrato.

Cláusula 5.^a

(Definição funcional de categorias)

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço empregados com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

Cláusula 6.^a

(Criação de novas categorias)

1 — Por acordo entre as partes poderão ser criadas novas categorias profissionais.

2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ou grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares na empresa.

3 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato para todos os efeitos do mesmo, após publicação.

Cláusula 7.^a

(Dotações mínimas)

1 — A classificação por categorias é feita tendo por base os quadros de densidade e as condições previstas no anexo II.

2 — A entidade patronal comunicará ao Sindicato as alterações ao respectivo quadro de pessoal nos trinta dias posteriores à alteração.

3 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação, sem prejuízo das proporções em cada estabelecimento.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe su-

perior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

I — Caixeiros e similares

2 — Os praticantes com quatro anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiro-ajudante.

3 — Os caixeiros-ajudantes, logo que completem três anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros.

4 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias superiores logo que completem quatro anos de permanência na sua categoria.

II — Profissionais de escritório e profissões correlativas

5 — Os estagiários, logo que completem três anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

6 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência na sua categoria.

7 — Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

8 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam obrigatoriamente a uma das seguintes categorias: estagiário, contínuo ou porteiro.

9 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções automáticas determinadas nos números anteriores, queiram promover trabalhadores à categoria imediatamente superior, atenderão à sua competência, zelo profissional e antiguidade.

10 — Para aplicação das normas expressas nos n.os 2 e 7 desta cláusula, produzirão efeitos o tempo de permanência ao serviço da entidade patronal que o trabalhador contar, à data da entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

(Deveres das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar certificado ao trabalhador após cessação do contrato de trabalho, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao

- seu serviço e cargo ou cargos desempenhados, devendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;
 - d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
 - e) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
 - f) Não deslocar, em princípio, qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
 - g) Prestar aos organismos outorgantes e às comissões de conciliação e julgamento, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
 - h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
 - i) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados e representantes de organismos sindicais, dirigentes de instituições de previdência, membros de comissões de conciliação e julgamento, representantes de secções de actividade ou profissionais nas comissões de segurança e bombeiros voluntários, para o exercício das suas funções;
 - j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, na medida do possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais referidos nas condições expressas dispensados do prolongamento do horário de trabalho;
 - l) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho ou doenças profissionais;
 - m) Cobrar e enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale do correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias e vencimentos, em relação aos trabalhadores que o hajam solicitado nos termos da lei;
 - n) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

- o) A admissão deve ser participada ao Sindicato interessado nos oito dias seguintes à entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, idade, retribuição e data de admissão.

Cláusula 10.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestadores de trabalho;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir as determinações das comissões de conciliação e julgamento em matéria da sua competência;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos companheiros;

- c) Em caso algum baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador, do Sindicato e autorização do delegado do Ministério do Trabalho;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o acordo deste e do Sindicato representativo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar qualquer trabalhador a desempenhar com carácter sistemático funções diferentes daquelas para que foi contratado ou prestar serviços para firmas diferentes das quais o abrangem.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no n.º 5 da cláusula 43.^a

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 12.^a

(Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade)

1 — No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados que no mesmo exerçam a sua actividade, relativamente aos seus contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais, no sentido destes continuarem ao serviço do transmitente noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.^a

§ único. Reserva-se aos trabalhadores ao serviço do transmitente a faculdade de rescindir o contrato, por motivo de transmissão, tendo direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 43.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento do pessoal ausente, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

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

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 43.^a deste contrato, ainda se, e com o acordo dos trabalhadores, a entidade patronal os transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessa a sua actividade.

5 — Em caso de fusão ou absorção prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os caixeiros e similares e para os profissionais de escritório e profissões correlativas abrangidos por este contrato será, quanto aos primeiros, de quarenta e quatro horas semanais e, quanto aos segundos, de trinta e nove horas semanais, não podendo exceder para uns e outros oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração que para uns e outros estejam a ser praticados pelas empresas e sem prejuízo do disposto na cláusula 22.^a

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

3 — Nas empresas que tenham escritórios junto das filiais ou quaisquer outras dependências poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário destas, mediante autorização da Delegação do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no corpo desta cláusula.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de dez minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de cinquenta minutos mensais.

Cláusula 14.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário contra a sua vontade.

3 — A prestação do trabalho extraordinário não pode exceder duas horas diárias, excepto por motivo de balanço, e em caso algum cento e vinte horas anuais.

Cláusula 15.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % se o trabalho for prestado entre as 8 e as 20 horas;
- b) 100 % incluindo a retribuição especial por trabalho nocturno entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado entre as 24 e as 8 horas.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para os efeitos do número anterior qualquer fração da primeira hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa.

3 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

4 — O trabalhador tem direito a reclamar, dentro do prazo legal, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Esta exigência não pode constituir motivo para despedimento. Se o houver, será considerado abusivo, nos termos da lei.

5 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

Cláusula 16.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores de categoria superior a primeiro-caixeiro ou primeiro-escriturário, devendo os reque-

rimentos de isenção ser entregues ao delegado do Ministério do Trabalho, acompanhados das declarações de anuência dos trabalhadores. Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 17.^a

(Retribuição fixa mínima)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é assegurada a retribuição fixa mínima mensal constante do anexo III.

2 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, mensalmente, a retribuição fixa mínima prevista no anexo III.

3 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao final do mês seguinte àquele em que se efectuou a promoção de vendas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e as horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou de feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno almoço	20\$00
Almoço	120\$00
Jantar	120\$00
Alojamento	200\$00

8 — Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á 0,24 do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

9 — Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com autorização por escrito da

entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes do acidente de viação ocorrido em serviço.

10 — No caso de a empresa fornecer viatura ao empregado, ou este utilizar viatura própria, obriga-se aquela a efectuar um seguro com limite mínimo de 1 000 000\$, o qual abrangerá, além dele, os passageiros transportados gratuitamente.

11 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros-de-praça não pode ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela, sem prévio acordo dos profissionais.

12 — Sempre que a entidade patronal pretenda proceder às alterações atrás referidas, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando esta obrigada a garantir ao trabalhador um mínimo de remuneração igual à anterior à alteração.

13 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato.

Cláusula 18.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

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

Cláusula 19.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de trezentos e sessenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

(Diuturnidades)

1 — As retribuições certas auferidas pelo profissional sem acesso obrigatório será acrescida uma diuturnidade de 8 % por cada três anos de permanência na mesma categoria, no máximo de três diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a todos os profissionais ao serviço, contando-se-lhes para o cálculo das diuturnidades, todo o tempo de permanência na actual categoria e na mesma entidade ou associada.

3 — O valor das diuturnidades acrescerá às retribuições efectivas, e será calculado com base nas tabelas do anexo III.

Cláusula 21.^a

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio igual à retribuição normal em 31 de Dezembro.

2 — Se o trabalhador ainda não tiver completado um ano de serviço, o subsídio será parcial, de tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o dia de admissão até ao fim do ano.

3 — Havendo cessação do contrato de trabalho, serão pagos tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o início do ano, ou desde o mês da admissão, se foi posterior, até ao dia da cessação do contrato.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

- I) Descanso semanal e feriados;
- II) Férias;
- III) Faltas;
- IV) Impedimentos prolongados.

I — Descanso semanal e feriados

Cláusula 22.^a

(Período de descanso semanal)

1 — Para os trabalhadores de escritório e comércio são considerados dias de descanso semanal obrigatório o sábado a partir das 13 horas e o domingo, com exceção do sábado imediatamente anterior ao Natal.

Cláusula 23.^a

(Feriados)

- 1 — São considerados feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Segunda-feira de Páscoa;
- 25 de Abril;
- Corpo de Deus;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal.

2 — Nos concelhos onde não haja feriado municipal, será considerado como tal o feriado da sede do distrito.

Cláusula 24.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será pago com mais 200 % além da

retribuição normal e dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, sem perda da retribuição normal.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior à normal será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do n.º 1

II — Férias

Cláusula 25.^a

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

3 — O trabalhador que não haja completado um ano de serviço terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 26.^a

(Marcação do período de férias)

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

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

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

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo o caso de constituírem 50% ou mais do pessoal ao serviço abrangido por este contrato.

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados.

8 — O período de férias a que se refere o número anterior resulta do somatório dos dias de férias vencidos com o das proporcionais ao número de meses de serviço do ano de suspensão.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de férias)

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio, em dinheiro, igual a um mês de retribuição. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique durante o período de férias.

2 — Na hipótese prevista no n.º 3 da cláusula 25.^a, o subsídio de férias será igual à retribuição correspondente aos dias de férias a que tiver direito.

Cláusula 28.^a

(Alteração da época de férias)

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este 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.

Cláusula 29.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

Cláusula 30.^a

(Efeitos 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 par-

cial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 31.*

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 30.*

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

Cláusula 32.*

(Violação do direito a férias)

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

III — Faltas

Cláusula 33.*

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 34.*

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 35.*

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

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

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 36.*

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

3 — O não cumprimento dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 34.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.^a;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.^a.

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — Não podem ser computados no número de faltas injustificadas os dias que não sejam dias úteis de trabalho.

Cláusula 39.^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 determinarem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

IV — Impedimentos prolongados

Cláusula 40.^a

(Impedimentos prolongados)

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

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Durante o período fixado no número anterior será paga ao seu representante uma importância correspondente a 100 % da retribuição certa mínima fixada no anexo III, desde que o facto criminoso que lhe é imputado tenha sido praticado ao serviço e no interesse da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato

Cláusula 41.^a

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato cessa por:

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

Cláusula 42.^a

(Despedimento com justa causa)

Só poderá haver despedimento por parte da entidade patronal com base em justa causa nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Rescisão pelo trabalhador)

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

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

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

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 4 confere ao trabalhador o direito

à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 44.^a

(Casos especiais da cessação do contrato de trabalho)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Decorridos os primeiros quinze dias, e até ao termo dos sessenta dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respectivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

CAPÍTULO VIII

Sanções

Cláusula 45.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Multa;
- d) Suspensão com perda de retribuição;
- e) Demissão.

2 — Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

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

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

5 — As entidades patronais deverão comunicar à comissão de conciliação e julgamento e ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula e, bem assim, os motivos que a determinaram. Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado ou o seu representante reclamar para a respectiva comissão de conciliação e julgamento.

6 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três-meses seguintes à decisão.

8 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) a e) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

Cláusula 46.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, da Previdência ou em comissões de conciliação e julgamento;
- d) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 47.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 43.^a, e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a vinte e quatro meses.

3 — Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida, e, no caso da alínea c), não será nunca inferior a vinte vezes aquelas quantias.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

- I — Trabalho feminino;
- II — Trabalho de menores;
- III — Trabalhadores-estudantes.

I — Trabalho feminino

Cláusula 48.^a

(Direitos profissionais dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos;
- d) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparência até dois dias em cada mês;
- e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, devidamente comprovadas na sua ocorrência e necessidade;
- f) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, sem retribuição;
- g) O emprego a meio tempo desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- h) É vedada às mulheres a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

II — Trabalho de menores

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos membros e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

— Cláusula 50.^a

(Exames médicos)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

Cláusula 51.^a

Os trabalhadores menores não são obrigados à apresentação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

III — Trabalhadores-estudantes

Cláusula 52.^a

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando justificada, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Possibilidade de dispensa até dez dias em cada ano, quando pedida para prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino, oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares ou se reprovarem três anos consecutivos.

CAPÍTULO X

Previdência social

Cláusula 53.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagaráo aos seus trabalhadores com mais de cinco anos de casa a retribuição auferida à data da baixa, a partir do 11.º dia de baixa e até ao limite de cento e oitenta dias.

2 — As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva caixa de previdência o reem-

bolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

Cláusula 54.^a

(Complemento da pensão por acidente)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão do diminuído para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição da nova função — acrescida da pensão relativa à incapacidade — for inferior à da data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária ou definitiva resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 55.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 56.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de organizar e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 57.^a

(Comunicação à empresa)

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 58.^a

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais e intersindicais de empresa (CSIE) têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar directamente toda ou qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

Cláusula 59.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito mínimo mensal, para o exercício das suas funções, de oito dias de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os demais trabalhadores, cada um, de um crédito mensal mínimo de quinze horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical, e dez nos outros casos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou em casos de urgência nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

Cláusula 60.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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;
- d) Reconhecer o direito das direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, de poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

Cláusula 61.^a

(Reuniões da CSE ou CIE com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical de empresa será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CS ou IE com a entidade patronal serão

anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a CS ou IE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 62.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a CS ou IE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível na empresa e determinado de acordo entre a entidade patronal e a CS ou IE.

Cláusula 63.^a

(Assembleia de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CS ou IE ou pelos delegados sindicais.

2 — Nas empresas a laborar por turnos o período mencionado no número anterior é de quarenta e cinco horas.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa.

4 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões, e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CS ou IE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

(Garantias de manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuições ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da apresentação da proposta sindical.

ANEXO I

Definição funcional de categorias

A — Trabalhadores do comércio

Gerente comercial. — O trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforça-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Chefe de vendas. — O trabalhador que, de acordo com a definição do caixeiro, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos adjuntos às vendas.

Caixeiro encarregado. — O profissional que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Chefe de compras. — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Caixeiro chefe de secção. — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento, com um mínimo de cinco profissionais.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas; visita os clientes; verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas.

Prospector de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — O trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e as condições do crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem.

Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

Caixeiro de praça ou pracista. — O trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes; quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas no comércio por grosso ou aos consumidores no comércio a retalho; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando qualidades do produto, enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-viajante. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixa. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador. — O trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, e, de um modo geral, desempenha serviços indiferenciados que não exigem qualquer formação.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

Conferente ou vigilante. — O trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

— B — Trabalhadores de escritório

Director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório. — O profissional que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de departamento de divisão ou de serviço. — O profissional que dirige ou chefia um sector de serviços, considerando-se nomeadamente nesta categoria os profissionais que chefiam a contabilidade, a tesouraria ou a mecanografia e que tenham sob a sua orientação um ou dois chefes de secção.

Chefe de secção. — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — O profissional que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Ajudante de guarda-livros. — O profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Escriturário. — O profissional que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

Caixa. — O profissional que no escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

Operador de máquinas de contabilidade. — O profissional que trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Perfurador-verificador mecanográfico. — O profissional que trabalha com máquinas de perfuração numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração em cartões.

Estagiário. — O profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — O profissional que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Cobrador. — O profissional que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Telefonista. — O profissional que se encarrega exclusivamente de atender e fazer chamadas telefónicas.

Continuo. — O profissional cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Porteiro. — O profissional cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

Guarda. — O profissional cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Paquete. — O profissional menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os continuos.

Servente de limpeza. — O profissional cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

I — Quadro de densidades para os caixeiros e dotações mínimas

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

— 2 — Havendo mais de dez empregados, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais empregados do que os atribuídos à categoria superior e mais dois.

3 — As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2+25% dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

4 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

5 — É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco, salvo se a entidade patronal desempenhar estas funções de forma efectiva e permanente.

6 — Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, prospectores de vendas e técnicos de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

II — Quadro de densidades para trabalhadores de escritório e dotações mínimas

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	-	-	-	1	1	1	1	2	2	2
Segundo-escriturário	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiro-escriturário	-	1	2	2	2	3	4	4	5	5

a) Havendo mais de dez escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2 — É obrigatória a existência de:

- a) Um profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, designadamente director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório, nos escritórios em que haja mais de trinta profissionais;
- b) Um profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, designadamente chefe de departamento, de divisão ou de serviço, nos escritórios em que haja um mínimo de doze profissionais de escritório;
- c) Um profissional classificado de chefe de secção ou equiparado, por cada cinco profissionais de escritório.

3 — Os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base, podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

4 — O número de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total dos escriturários.

5 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total dos escriturários e estagiários.

6 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

ANEXO III

I — Retribuição fixa mínima mensal para caixeiros e similares

Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
Gerente comercial, caixeiro-encarregado, chefe de vendas, chefe de compras, inspector de vendas e caixeiro chefe de secção	(a)	(a)
Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, técnico de vendas ou vendedor especializado e caixeiro-viajante	8 600\$00	9 400\$00

Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
Segundo-caixeiro, caixeiro de praça ou pracista e conferente ou vigilante	8 000\$00	8 500\$00
Terceiro-caixeiro	7 350\$00	7 750\$00
Caixeiro-ajudante:		
Do 3.º ano	5 600\$00	6 000\$00
Do 2.º ano	5 100\$00	5 500\$00
Do 1.º ano	4 750\$00	5 100\$00
Praticante:		
Do 4.º ano	3 800\$00	4 100\$00
Do 3.º ano	3 500\$00	3 800\$00
Do 2.º ano	3 200\$00	3 550\$00
Do 1.º ano	2 900\$00	3 000\$00
Caixa	5 700\$00	6 400\$00
Distribuidor e embalador	6 600\$00	7 100\$00
Servente	5 600\$00	6 000\$00

(a) Os profissionais destas categorias auferão um vencimento nunca inferior ao do primeiro-caixeiro e categorias equiparadas acrescido de 20 %, devendo ter-se em atenção as responsabilidades do profissional ao serviço da empresa.

§ único. Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para faltas no montante de 300\$ mensais. Quando por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

II — Retribuição fixa mínima mensal para trabalhadores de escritório e profissões correlativas

Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
Director de serviços, chefe geral de escritório, chefe de departamento e chefe de divisão de serviço	11 100\$00	12 100\$00
Chefe de secção e guarda-livros	10 100\$00	11 100\$00
Primeiro-escriturário, caixa e ajudante de guarda-livros	8 800\$00	9 500\$00
Segundo-escriturário	8 200\$00	8 900\$00
Terceiro-escriturário, cobrador, perfurador-verificador mecanográfico e operador de máquinas de contabilidade	7 700\$00	8 200\$00
Estagiário:		
Do 3.º ano	6 750\$00	7 150\$00
Do 2.º ano	6 000\$00	6 500\$00
Do 1.º ano	5 250\$00	5 650\$00
Guarda-livros em regime livre (base uma hora por dia ou um dia por semana)	3 100\$00	3 300\$00
Dactilógrafo e telefonista	7 100\$00	7 700\$00
Contínuo, porteiro e guarda	6 800\$00	7 400\$00
Paquete:		
De 17 anos	3 800\$00	4 100\$00
De 16 anos	3 400\$00	3 600\$00
De 15 anos	3 200\$00	3 400\$00
De 14 anos	2 900\$00	3 100\$00
Servente de limpeza	5 100\$00	5 500\$00

§ único. Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para faltas no montante de 300\$ mensais. Quando por motivo de férias,

doença, etc., os referidos profissionais forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

III — Classificação das empresas por grupos

a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de doze trabalhadores ou que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de contribuição industrial inferior a 30 000\$;

b) São incluídas no grupo II as empresas com doze ou mais trabalhadores ou que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de contribuição industrial igual ou superior a 30 000\$;

c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 17 de Janeiro de 1978.

Pela Associação Comercial de Viana do Castelo:

Daniel Afonso.
António Gomes da Costa Júnior.

Pela Associação Comercial de Ponte de Lima:

Daniel Afonso.
António Gomes da Costa Júnior.

Pela Associação Comercial de Arcos de Valdevez:

Daniel Afonso.
António Gomes da Costa Júnior.

Pela Associação Comercial de Monção e Melgaço:

Daniel Afonso.
António Gomes da Costa Júnior.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo:

Armando da Costa Alves da Silva.
José Adolfo Barbosa Pereira Gomes.
Abílio da Silva Passos.
Enílio da Conceição Gonçalves de Abreu.
Alcindo de Passos Roque.
Maria Manuel S. L. de Castro Valença.
José Luís Miranda de Faria.
Tomás da Conceição Lima Ribeiro.

Depositado em 20 de Fevereiro de 1978, a fl. 76
do livro 1, com o n.º 43, nos termos do artigo 19.º
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acordo de adesão ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Indústrias Mineiras e o Sind. Operário das Indústrias Químicas do Norte — Acta

O Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte e a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras acordam entre si aderir ao CCT para as indústrias mineiras, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, suplemento, de 15 de Junho de 1976, e no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976, com exclusão do disposto no n.º 2 da cláusula 2.ª do mesmo contrato.

Porto e Sede do Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, 2 de Janeiro de 1978.

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Fevereiro de 1978, a fl. 76
do livro n.º 1, com o n.º 44, nos termos do artigo 19.º
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco.

Acta de acordo do processo de revisão das tabelas salariais do CCT publicado no «Boletim do Ministério do Trabalho», n.º 15/76, e subscrito pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e pelo Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco.

1) Tabelas salariais:

Gerente comercial, chefe de compras ou de vendas, encarregado geral, encarregado de loja (super-

mercado ou hipermercado), diretor de serviços, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e contabilidade e guarda-dívidos 9 800\$00

Caixeiro encarregado, chefe de secção, encarregado de armazém, inspector de vendas, colecionador, operador encarregado de supermercado e hipermercado, programador mecanográfico e tesoureiro	8 900\$00	Caixeiro-ajudante do 2.º ano e estagiário do 2.º ano	—
Primeiro-caixeiro, fiel de armazém, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça (pracista), promotor de vendas, prospector de vendas especializado ou técnico de vendas, expositor/decorador, operador especializado (supermercado e hipermercado), operador mecanográfico de 1.ª, correspondente em línguas estrangeiras, caixa, primeiro-escriturário e aprovador de madeiras	8 200\$00	Caixeiro-ajudante do 1.º ano e estagiário do 1.º ano	5 400\$00
Segundo-caixeiro, demonstrador, angariador/propagandista, conferente, operador de 1.ª (supermercado e hipermercado), operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo, operador de máquinas de contabilidade e segundo escriturário	7 650\$00	Continuo, telefonista, guarda, porteiros, distribuidor, embalador, rotulador/etiquetador e engarrafador	5 000\$00
Terceiro-caixeiro, estagiário de operador mecanográfico, operador de 2.ª (supermercado e hipermercado), preparador/repositor, caixa de balcão e terceiro-escriturário	7 100\$00	Serventes	6 200\$00
Estagiários dactilógrafos do 4.º ano	6 200\$00	Praticantes e paquetes do 3.º ano	6 100\$00
Caixeiro-ajudante do 3.º ano e estagiário do 3.º ano	5 800\$00	Praticantes e paquetes do 2.º ano	3 300\$00
		Praticantes e paquetes do 1.º ano	3 000\$00
		Cobrador	2 700\$00
		Guarda-livros, em regime livre	7 000\$00
		Servente de limpeza, em regime livre	80\$00/hora
			35\$00/hora

2) As presentes tabelas salariais produzem efeitos retroactivos à data de 1 de Dezembro de 1977.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penafiel:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco:
(Assinaturas ilegíveis.)

Níveis de qualificação

1 — Quadros superiores	1.1 — Técnicos de produção e outros ...	—
	1.2 — Técnicos administrativos	Chefe de divisão e contabilidade. Chefe de escritório. Chefe de serviços. Director de serviços.
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos de produção e outros ...	—
	2.2 — Técnicos administrativos	Gerente comercial. Chefe de secção. Programador mecanográfico. Tesoureiro.
3.1 — Encarregados e contramestres	—	Encarregado geral. Prospector de vendas especializado. Caixeiro encarregado. Chefe de compras ou de vendas. Encarregado de armazém. Inspector de vendas. Encarregado de loja (supermercado ou hipermercado).
3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).	—	Guarda-livros. Correspondente em línguas estrangeiras.

	4.1 — Administrativos	Escriturários. Operador mecanográfico. Operador de máquinas de contabilidade. Caixa. Estagiário operador mecanográfico. Esteno-dactilógrafo.
4 — Profissionais qualificados	4.2 — Comércio	Aprovador de madeiras. Vendedor. Conferente. Angariador/propagandista. Caixeiro. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça. Caixa de balcão. Demonstrador. Fiel de armazém. Técnico de vendas. Expositor/decorador. Promotor de vendas. Operador de supermercado e hipermercado.
5 — Profissionais semiqualificados (especializados, comércio, produção e outros).		Cobrador. Preparador/repositor. Telefonista. Embalador. Distribuidor. Rotulador-etiquetador. Engarrafador. Coleccionador.
6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).		Servente. Continuo. Porteiro. Guarda. Paquete.
X — Praticantes e aprendizes	X.4.1 — Praticante qualificado — administrativo. X.4.2.1 — Praticante qualificado — comércio. X.4.2.2 — Aprendiz qualificado — comércio.	Dactilógrafos. Caixeiros ajudantes. Praticantes.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1978, a fl. 76 do livro n.º 1, com o n.º 45, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

ciação dos Industriais de Prótese e, por outra parte, todos os trabalhadores inscritos no Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais representadas pela Asso-

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e, sem prejuízo das

disposições legais imperativas, será válido pelo período mínimo de um ano, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos, até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos do número seguinte.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, com uma antecedência mínima de trinta dias e máxima de cento e vinte em relação ao termo de cada um dos seus períodos de vigência.

3 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua receção.

4 — Havendo contraproposta, as negociações iniciam-se-ão até quinze dias após a receção da mesma.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende rever ou alterar.

6 — A tabela salarial constante do anexo IV, e os reflexos desta no subsídio de Natal referente ao ano de 1977, assim como no subsídio de férias processado no ano de 1977, produzirão efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1977.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

(Exercício do direito sindical)

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no Sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

(Direito de reunião)

1 — 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 — Os trabalhadores podem ainda reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva empresa, pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

Cláusula 5.^a

(Instalações das comissões sindicais)

Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no seu interior e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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.

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

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

4 — 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 7.^a

(Constituição das comissões sindicais)

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção poderão existir delegados sindicais.

2 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa (CSE) varia consoante o número de trabalhadores dessa empresa e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de dez trabalhadores — um delegado sindical;
- b) Empresas com dez a vinte trabalhadores — dois delegados sindicais;
- c) Empresas com mais de vinte trabalhadores — três delegados sindicais.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informa-

ções sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

(Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais)

As comissões sindicais e intersindicais de empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, proporem e serem ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circulem em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

(Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção 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 ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções que desempenham nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a sua profissão ou categoria profissional, salvo havendo acordo escrito do trabalhador em sentido contrário.

Cláusula 11.^a

(Condições gerais de admissão)

1 — A idade e as habilitações mínimas de admissão para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são, respectivamente, 14 anos e o ciclo preparatório ou equivalente.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da

entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

3 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

4 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 14 aos 18 anos que ingressem na profissão.

5 — São admitidos na categoria de estagiários os indivíduos maiores de 18 anos que se iniciam na profissão ou os aprendizes que ao atingirem a idade de 18 anos não tenham ainda completado dois anos de prática profissional.

6 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, os trabalhadores de ambos os sexos estão em igualdade de condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para as funções.

7 — A entidade patronal não pode admitir trabalhadores sem consultar previamente o serviço de desmprego do Sindicato.

8 — No acto de admissão o trabalhador tem de ser submetido a um exame médico, feito por iniciativa e a expensas da entidade patronal e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado desse exame deve ser registado em ficha apropriada, de que será enviada cópia ao Sindicato.

9 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelo menos, 10% do capital social de outra, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, sem prejuízo dos números anteriores.

10 — A admissão deve ser participada ao Sindicato no prazo de quinze dias, com os seguintes elementos: nome completo, residência, profissão ou categoria profissional, habilitações literárias, retribuição, datas de admissão e de nascimento, local de trabalho e quaisquer condições particularmente acordadas.

11 — No acto de admissão e sempre que existam deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substitua;
- b) Outros regulamentos específicos da entidade patronal, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 12.^a

(Readmissão)

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes, nos

seis meses anteriores a esta readmissão, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido, pelo menos, na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo se, entretanto, a empresa tiver admitido outro trabalhador para esse lugar.

3 — O trabalhador readmitido para a mesma profissão ou categoria profissional não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decorrer desse período.

Cláusula 13.^a

(Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros trinta dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso do trabalhador admitido para as profissões de técnico na especialidade e técnico de prótese dentária poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder sessenta dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a quinze dias de remuneração.

6 — Findo o período de experiência a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido, por escrito, melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 14.^a

(Exercício de cargos de chefia)

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores da profissão, escolhidos pela entidade patronal, depois de ouvidos os trabalhadores subordinados ao cargo de chefia a preencher.

2 — O exercício das funções de chefia só se tornará definitivo após um estágio de sessenta dias e havendo acordo de ambas as partes.

3 — No caso de o exercício das funções de chefia não se tornar definitivo, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente, com todas as regalias a que tinha direito.

Cláusula 15.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a título provisório mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, de forma inequívoca, de documento escrito, do qual deve ser enviada cópia ao sindicato.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3 — Se o contrato do trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula cessar após seis meses de serviço, o trabalhador terá direito a uma compensação de meio mês de retribuição. Se o contrato cessar após um ano de serviço, terá direito a uma compensação de um mês de retribuição.

4 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração base mínima praticada na empresa para a profissão ou categoria profissional cujas funções ele vai exercer.

Cláusula 16.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

1 — Quando os trabalhadores desempenhem regular e predominantemente funções que correspondem a outra categoria que não a sua, ser-lhes-á atribuída a remuneração correspondente à profissão ou categoria profissional melhor remunerada constante da tabela do anexo IV.

2 — Entende-se por desempenho predominante o conjunto de tarefas executadas igual ou superior a 50% das funções cometidas à profissão ou categoria profissional superior.

Cláusula 17.^a

(Condições de acesso e promoção)

1 — Têm acesso à profissão de ajudante de prótese dentária os trabalhadores maiores de 18 anos que tenham completado dois anos de prática profissional.

2 — Têm acesso à profissão de técnico da especialidade os ajudantes de prótese dentária titulares da respectiva carteira profissional que tenham obtido aprovação no exame de habilitação profissional.

3 — Têm acesso à profissão de técnico de prótese dentária os técnicos das especialidades titulares da respectiva carteira profissional que tenham obtido aprovação no exame de habilitação profissional.

4 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

5 — Para preenchimento de vagas ou novos postos de trabalho que impliquem promoção, as entidades patronais deverão, em princípio, dar preferência aos trabalhadores da empresa que possuírem as condições requeridas.

Cláusula 18.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

As entidades patronais observarão quanto a esta matéria as disposições constantes do Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 19.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que por este lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e nele inscritos;
- e) Passar certificado ao trabalhador cujo contrato cesse, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão, ou que não estejam de acordo com a sua categoria profissional e especialidade, salvo quando necessidades justificáveis da entidade patronal imponham que o trabalhador exerça temporariamente funções não compreendidas no objecto do contrato, não podendo, porém, haver diminuição na retribuição nem modificação substancial das funções exercidas;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Permitir contactos ocasionais entre os trabalhadores em serviço e destes com familiares, sem prejuízo da boa execução dos serviços a cargo dos trabalhadores e da disciplina existente na empresa;

j) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, dos quais constarão os trabalhadores em serviço militar, doentes ou sinistrados;

l) Proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissionais;

m) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a frequência às aulas nos termos da cláusula 74.^a;

n) Segurar todos os trabalhadores nos termos da lei. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

o) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, tendo, neste caso, o trabalhador direito ao pagamento integral da retribuição mensal.

Cláusula 20.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e as cláusulas do presente contrato;
- b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados necessários ao desempenho das respectivas funções;

- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar;
- g) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar e lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- h) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- i) Proceder com justiça no que se refere às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 21.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo acordo escrito deste e havendo autorização do Ministério do Trabalho;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual de trabalho, salvo nos casos previstos no presente contrato;
- f) Sem prejuízo do disposto nos n.^{os} 2 e 3, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador, a não ser nos casos previstos por lei;
- j) Admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de *part-time*;
- l) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea f) causar apenas prejuízo material, a entidade patronal

poderá transferir o trabalhador, custeando-lhe, todavia, todas as despesas impostas pela respectiva mudança e inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização fixada na cláusula 59.^a, se da transferência resultarem também prejuízos morais e sociais.

Cláusula 22.^a

(Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 21.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 59.^a deste contrato.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos na cláusula 21.^a

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

(Horário de trabalho, definição e princípio geral)

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diário.

2 — Na elaboração ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações individuais, devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, os trabalhadores.

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta e duas horas e trinta minutos, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, entre as 12 e as 15 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — As horas extraordinárias serão efectuadas com o acordo dos trabalhadores, devendo às recusas assentar em razões justificadas.

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham que fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem a admissão de novos trabalhadores ou pelo período indispensável a essa admissão;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4 — Sempre que as horas extraordinárias sejam continuação do horário normal de trabalho e se prolonguem para além das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar o jantar.

Cláusula 26.*

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar um dia nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

3 — O trabalho prestado nos termos do n.º 2 desta cláusula só pode ser prestado nas condições previstas nos n.os 2 e 3 da cláusula anterior.

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal, sábados ou feriados, a entidade patronal é obrigada a assegurar ou a pagar o transporte e a alimentação, salvo se, neste último caso, o trabalhador prestar um mínimo de horas inferior a quatro.

Cláusula 27.*

(Limites do trabalho extraordinário e de trabalho em dias de descanso semanal e feriados)

O trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados não poderá exceder o limite de quarenta horas mensais.

Cláusula 28.*

(Trabalho nocturno)

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 29.*

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste contrato para essa

categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a uma semana.

2 — Se a substituição durar mais de cento e vinte dias seguidos, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior, quando regresse às suas anteriores funções.

3 — Após trinta dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 30.*

(Princípio geral)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o laboratório em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito no disposto neste capítulo, as que permitem a ida e regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo, por escrito, nesse sentido.

Cláusula 31.*

(Direitos dos trabalhadores nas deslocações)

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceder o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentado, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição, no caso de estes existirem;
- c) Ao pagamento, calculado como horas extraordinárias, do tempo do trajecto e espera, na parte que excede o período normal de trabalho;
- d) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente de 0,20 sobre o preço de 11 de gasolina super em vigor na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido;
- e) A uma ajuda de custo de 100\$ por deslocação, que não fará parte integrante da retribui-

ção mensal, desde que entre o local de trabalho e o da finalidade da deslocação medie uma distância superior a 30 km.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

(Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para faltas e a remuneração especial por trabalho nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal.

Cláusula 33.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma idelível, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificações das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador der o seu acordo ao pagamento por cheque ou depósito bancário.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja a categoria do trabalhador.

Cláusula 34.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para as horas extraordinárias a realizar até às 24 horas;
- b) 150 % a partir das 0 horas.

2 — Os valores indicados nas alíneas do número anterior incluem já o subsídio de trabalho nocturno.

3 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\text{Retribuição mensal} \times 12$$

$$\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52$$

Cláusula 35.^a

(Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal e feriados)

O trabalho prestado em dia de descanso samanal, descanso semanal complementar ou feriado é remunerado com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

O feriado municipal da localidade, se existir, ou o da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 39.^a

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — Os trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre terão direito a gozar, no próprio ano de admissão, após o decurso do período experimental, um período de quinze dias de férias consecutivos.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, compete à entidade patronal, depois de ouvir o órgão sindical legalmente representativo dos trabalhadores no interior da empresa, fixar a época de férias.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Mas se os trabalhadores o solicitarem poderão ser fraccionados em vários períodos, mas sempre de forma a que o trabalhador goze dois terços consecutivamente.

7 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

8 — 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 respectivo subsídio.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

11 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12 — O período de férias não gozado por motivo cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, fora dos casos expressamente previstos na lei e neste contrato, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 41.^a

(Regime especial de férias para laboratórios)

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem poderá a entidade patronal, com o acordo da maioria dos trabalhadores e prévia autorização do Ministério do Trabalho, substituir o regime de férias fixado na cláusula 39.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa, até trinta dias, entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — A adopção do regime previsto no número anterior, deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

3 — Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais ou do Sindicato, na falta destes.

Cláusula 42.^a

(Não cumprimento de obrigação de conceder férias)

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

Cláusula 43.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 10 da cláusula 39.^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 controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da

retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 3 da cláusula 39.ª, em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 45.ª

(Definição de faltas)

1 — Por falta entende-se ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essa ausência como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 46.ª

(Participação de faltas)

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito por interposta pessoa e ou pelo telefone.

2 — Todas as faltas serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo caso de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas, sem prejuízo dos n.os 2, 3 e 4 da cláusula 47.ª

3 — Exceptuam-se ao disposto do número anterior as faltas referidas na alínea e) da cláusula 47.ª, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 47.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas, para comparência em dia e ou horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegados sindicais;
- e) Casamento, durante duas semanas de calendário;

f) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

g) As motivadas por falecimento de outro parente ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;

h) Parto da esposa, durante dois dias;

i) Prestação de provas de exame em qualquer estabelecimento de ensino oficial ou equiparado nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.ª ou prestação de exames de aptidão profissional, nos termos do respectivo Regulamento da Carteira Profissional, no próprio dia do exame;

j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e não mais do que uma vez por trimestre;

m) Até quatro horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias, a contar da data da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de dez dias para exigir ao trabalhador a prova de veracidade dos factos alegados.

4 — A não apresentação da prova no prazo de quinze dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

5 — As faltas referidas nas alíneas f) e g) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de quinze dias após à data do evento.

Cláusula 48.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre previdência deste contrato;
- b) As faltas referidas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior na parte em que excederem os créditos de horas previstos no n.º 1

da cláusula 9.º, quanto aos delegados sindicais, e n.º 2 da mesma cláusula, quanto aos membros das direcções das associações sindicais;

- c) As faltas referidas na alínea m) do n.º 1 da cláusula anterior;
- d) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior na parte em que excederem quinze dias por ano.

3.— A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 49.º

(Consequência das faltas não justificadas)

1— As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

2— A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para o desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50.º

(Impedimento prolongado)

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

2— É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

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

4— Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador dentro do prazo referido no número anterior, é-lhe devida a retribuição e demais direitos.

Cláusula 51.º

(Efeito das faltas no direito a férias)

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

2— Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de

dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 52.º

(Licença sem retribuição)

1— As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, o assunto será decidido pela entidade patronal, depois de ouvido o órgão sindical que legalmente representar o trabalhador no interior da empresa.

2— O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4— Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

5— A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.º

(Causas da cessação)

1— O contrato de trabalho cessa por:

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

2— Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) Subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho no ano de cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 54.º

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1— É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo,

quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes deste capítulo e na lei.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo. Exercendo este direito, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 55.^a

(Cessação do contrato por caducidade)

1 — O Contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 56.^a

(Rescisão com justa causa)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 65.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

4 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 59.^a

6 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa da cláusula 57.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

7 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

8 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis, a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

10 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias, a contar da decisão do despedimento, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

11 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

12 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não proponer acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo enquanto o caso estiver pendente da conciliação.

13 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), g) e h) do n.º 2 da cláusula 57.^a

14 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da sanção prevista na lei em que a entidade patronal incorre por alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial quando se prove o dolo da entidade patronal.

15 — Depois de transitada em julgado, a sentença referida no n.º 4 desta cláusula produz efeitos a partir da data em que é proferida.

Cláusula 57.^a

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitui infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pela lei geral ou pela cláusula 66.^a

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

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violão de direitos e garantias dos trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho, nos termos da lei;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- h) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

Cláusula 58.^a

(Justa causa da rescisão por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violão culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 59.^a

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização prevista na cláusula 59.^a não exoneram a entidade

patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 59.^a

(Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador)

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula 58.^a serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano ou fracción, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 60.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

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

4 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 61.^a

(Alteração da entidade patronal)

1 — A posição que dos contratos de trabalho devorra para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

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

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

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 62.^a

(Regulamento interno)

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho.

2 — Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho, o qual ouvirá os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa.

Nos demais aspectos, nomeadamente prazo de aprovação, aplicam-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 63.^a

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou culposo, que viole os princípios, direitos e garantias consignados neste contrato, na lei ou em regulamento interno da empresa.

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

Cláusula 64.^a

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sobre a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei em vigor, quando o contrato as não preveja ou se trate de disposições legais imperativas.

Cláusula 65.^a

(Processo disciplinar)

Sempre que a entidade patronal considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este de todos os meios de defesa previstos na lei.

Cláusula 66.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado à entidade patronal aplicar multas.

Cláusula 67.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, por si ou por intermédio do sindicato que o represente;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que nos termos legais e deste contrato não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sobre a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou à data de apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador já servia a empresa.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo ou o despedir, com ou sem justa causa, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho, no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

5 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 59.^a e, no referente aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a doze meses.

6 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não será nunca inferior a vinte vezes.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres trabalhadoras o desempenho de funções incompatíveis com o seu estado designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou corrosivas, altas ou baixas temperaturas e posições incômodas, bem como as indicadas pelo médico assistente.

Têm de ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, de uma licença de noventa dias, dos quais sessenta deverão ser gozados obrigatoriamente após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto.

A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença do parto;

c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a trabalhadora, querendo, poderá interromper a licença do parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período;

d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartidas por um máximo de dois períodos para assistência aos filhos durante os primeiros seis meses após a licença do parto, e pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartida de igual forma.

A utilização deste período no início e/ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal de forma a dar cumprimento ao disposto nesta alínea;

e) As trabalhadoras grávidas, avisando de véspera a entidade patronal, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de tra-

balho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;

f) Na caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados nas alíneas anteriores será de trinta dias no máximo.

Dentro do período referido, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher;

g) Durante as licenças referidas nas alíneas b) e f) do n.º 1 desta cláusula, a trabalhadora tem direito a um complemento de subsídio a que tem direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma de ambos seja igual à retribuição líquida normal.

2 — O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nas alíneas do número anterior cessam nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

Cláusula 69.^a

(Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto)

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento de mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que a gravidez e o parto sejam do conhecimento da entidade patronal.

2 — A inobservância do disposto no número anterior implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis do trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 67.^a no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa, nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 70.^a

(Trabalho de menores)

1 — É válido, dentro dos limites legais, o contrato directamente celebrado com menor que tenha completado 18 anos de idade, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

2 — É também válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado às entidades patronais encarregar menores

de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às estabelecidas no anexo I deste contrato.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas no caso de frequentarem aulas nocturnas e depois das 20 horas no caso de as não frequentarem.

CAPÍTULO XII

Previdência e outras regalias

SECÇÃO I

Previdência

Cláusula 71.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Durante o período de doença com baixa não superior a dez dias seguidos ou interpolados em cada ano civil as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 40 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 40 % da retribuição durante um período de doença não superior a dez dias.

3 — As subvenções previstas nos números anteriores podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela entidade patronal, a expensas deste, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Previdência ou outros.

4 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

Cláusula 72.^a

(Incapacidade permanente)

1 — Durante vinte dias a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a retribuição total líquida que este receberia se estivesse ao trabalho, recebendo das instituições que os atribuirem os subsídios a que o trabalhador tenha direito por estes motivos.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada para o valor mínimo do salário da categoria que o trabalhador tinha à data em que a incapacidade foi contraída.

3 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

Cláusula 73.^a

(Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho)

1 — Durante o prazo de vinte dias, no caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da caixa de previdência o respectivo subsídio.

2 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

SECÇÃO II

Outras regalias

Cláusula 74.^a

(Direitos especiais para trabalhadores-estudantes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a entidade patronal concederá àqueles que estejam a frequentar um curso oficial ou equivalente, legalmente reconhecido, as seguintes regalias:

- Dispensa até uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, quando necessário e sem prejuízo da retribuição;
- Gozar quinze dias de férias interpoladamente, em época à sua escolha, sem prejuízo do disposto no artigo 4.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro;
- Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias, consecutivos ou não, para a preparação das mesmas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato, ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

Cláusula 75.^a

(Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho, por intermédio de comissões de segurança do trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

Cláusula 76.^a

(Equipamento individual)

1 — Compete à entidade patronal assegurar o fornecimento de batas, luvas, máscaras e toalhas individuais.

2 — O número de batas a atribuir pela entidade patronal a cada trabalhador não poderá exceder duas por ano.

3 — É encargo da entidade patronal a substituição dos fatos de trabalho (batas), das toalhas individuais e do equipamento (ferramentas ou outros utensílios), ocasionada por acidentes ou uso normal inerente à actividade prestada.

Cláusula 77.^a

(Garantia das manutenções de regalias anteriores)

1 — Sem prejuízo do reconhecimento feito por ambas as partes do carácter globalmente mais favorável do presente contrato, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores diminuição da retribuição, baixa de categoria ou supressão de quaisquer regalias, ainda que concedidas por livre vontade da entidade patronal, de carácter regular e permanente e que estejam a ser praticadas na empresa.

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

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 78.^a

(Aumento mínimo de retribuição)

1 — Os técnicos e os ajudantes titulares de carteira profissional há mais de quatro anos, que à data da entrada em vigor da tabela de retribuições mínimas do presente contrato não sejam beneficiados de aumento salarial, terão um acréscimo de 1000\$.

2 — Aos ajudantes que não tenham completado quatro anos de carteira profissional aplica-se o disposto no número anterior, excepto quanto ao montante do aumento, que para estes trabalhadores será de 500\$.

CAPÍTULO XIV

Interpretação e integração do contrato

Cláusula 79.^a

(Interpretação e integração)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação do sindicato, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

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

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

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

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

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

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.^º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Cláusula 80.^a

(Convenções revogadas)

Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o acordo celebrado pelas partes em 19 de Novembro de 1974 e publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1974.

Cláusula 81.^a

(Pagamento de abonos e subsídios em atraso)

'Os quantitativos dos abonos e subsídios em atraso serão liquidados pelas entidades patronais aos trabalhadores no prazo máximo de cinco dias após o recebimento destes pela empresa.

Cláusula 82.*
(Arredondamentos)

Em todos os casos previstos neste contrato que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 83.*
(Casos omissos)

Aos casos omissos deste contrato aplicam-se as disposições legais vigentes e o disposto na cláusula 79.*

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de prótese dentária

Técnico coordenador. — Planeia, coordena e controla os trabalhos executados no laboratório, dentro dos limites da sua qualificação profissional, mantendo-se adstrito à execução das tarefas inerentes à sua profissão.

Técnico de prótese dentária. — Executa as tarefas correspondentes pelo menos a duas das seguintes especialidades: acrílico, ouro e cromo-cobalto. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de acrílico. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; escolhe e determina os tipos de dentes a utilizar sob o ponto de vista cor, estético, morfológico e funcional; executa montagens anatómicas em articuladores normais e fisiológicos, aparelhos de correção móveis e fixos e montagem de dentes e faces em todos os tipos de cromo-cobalto; procede ao estudo de todas as áreas abrangidas pelos diferentes tipos de prótese acrílica; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de cromo-cobalto. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; determina os diferentes tipos de fixação a utilizar; procede à execução do desenho e à preparação de maquetas para prova e respectiva rectificação, quando

necessário; efectua a modelagem, a fundição e as soldaduras em todos os tipos de prótese em cromo-cobalto; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto de gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de ouro/prótese fixa. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; modela em cera ou acrílico, rectifica, funde e acaba todos os tipos de coroas, pontes, *inlays*, *onlays*, *pivots*, coroas *jackets*, *richmonds* e todos os outros tipos de trabalhos da especialidade; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Ajudante de prótese dentária. — Sob a orientação e responsabilidade dos técnicos de prótese dentária e dos técnicos na especialidade, executa as tarefas descritas para uma ou mais das seguintes especialidades: acrílico, cromo-cobalto e ouro, cabendo as mais complexas ao ajudante de prótese dentária do escalão superior.

Acrílico. — Montagem de dentaduras completas ou parciais para prova, acabamento de próteses completas e parciais e seus polimentos, reparação de próteses acrílicas e de aparelhos de ortodontia, substituição de ganchos, arcos ou molas, modelagem em cera para provas e acabamentos, construção de moldeiras individuais e de ceras de articulação, execução de todas as tarefas relacionadas com a manipulação de gessos, mistura de acrílicos, carregamento e sua polimerização e desmuflagem.

Cromo-cobalto. — Eliminação de retenções, duplicação de moldes, banho de resina em moldes de revestimento, modelagem de esqueléticas e a aplicação de gitos, enchimento de cilindros, fundição, decapagem por jacto de areia, acabamento, banho electrolítico e polimento das esqueléticas.

Ouro/prótese fixa. — Modelação para prova em cera ou acrílico de coroas ou elementos, fundição de dentes para aplicação em próteses móveis, colocação de gitos, preparação e inserção em cilindro, reparação simples de coroas.

Estagiário/aprendiz. — Inicia-se na profissão sem funções definidas, exercendo-as sob a responsabilidade e orientação técnica dos técnicos de prótese dentária ou dos técnicos das especialidades.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos de produção e outros	Técnico coordenador
3.2 — Profissionais altamente qualificados		Técnico de prótese dentária Técnico na especialidade
4 — Profissionais qualificados	4.3 — Produção e outros	Ajudante de prótese dentária

ANEXO III**Dotações mínimas e quadro de densidade****I****Dotações mínimas**

1 — Nos laboratórios com mais de uma especialidade é obrigatória a existência, como técnico responsável, de um técnico de prótese dentária ou de um técnico na especialidade por cada especialidade desenvolvida pelo laboratório.

2 — Nos laboratórios com uma só das especialidades é obrigatória a existência, como técnico responsável, de um técnico de prótese dentária ou de um técnico na especialidade correspondente à especialidade desenvolvida pelo laboratório.

3 — Os lugares previstos nos números anteriores podem ser integrados pela entidade patronal, desde que reúna as condições necessárias para o exercício das profissões (correspondentes a esses lugares) e as desempenhe em regime permanente.

Quadro de densidade

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Técnicos	1	1	1	1	1	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ajudantes de prótese dentária	-	-	1	1	2	2	2	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Estagiários e aprendizes	-	1	1	2	2	2	3	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos de prótese dentária	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Técnicos na especialidade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Ajudantes de prótese dentária	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	4	5	5	5	6	6	7	7	7
Estagiários e aprendizes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	5	5	6	6	6	7	7	8	8

1 — Quando o número de trabalhadores for superior a vinte, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

2 — O número de técnicos na especialidade necessários para satisfazer as condições previstas no quadro de densidade até ao número de nove trabalhadores considera-se como valendo um profissional.

3 — No número fixado no quadro de densidades para técnicos de prótese dentária e/ou de técnicos nas especialidades devem entender-se compreendidos todos aqueles que podem integrar as dotações mínimas previstas no anexo III.

4 — Não será devido o cumprimento das proporções mínimas do quadro de densidades sempre que a sua omissão ou alteração resulte de promoção do ajudante de prótese dentária, do estagiário ou do aprendiz.

ANEXO IV**Retribuições certas mínimas**

As remunerações mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes da tabela seguinte:

Técnico coordenador	(a)
Técnico de prótese dentária	13 500\$00

Técnico na especialidade acrílico 12 000\$00

Técnico na especialidade cromo-cobalto 12 000\$00

Técnico na especialidade ouro 12 000\$00

Ajudantes de prótese dentária:

Mais de quatro anos 10 000\$00

De dois a quatro anos 8 000\$00

Até dois anos 6 500\$00

Estagiário 5 000\$00

Aprendiz de prótese dentária:

4.º ano 5 250\$00

3.º ano 4 250\$00

2.º ano 3 500\$00

1.º ano 3 000\$00

(a) Mais 10 % sobre a retribuição correspondente à sua profissão, constante na presente tabela de retribuições mínimas.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 30 de Janeiro de 1978.

Depositado em 21 de Fevereiro de 1978, a fl. 77 do livro n.º 1, com o n.º 46, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre o Sind. dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro
e várias empresas de cargas e descargas na área geográfica do porto de Aveiro**

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — Este acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro e, por outro lado, as empresas de navegação e de pesca ou outras que exerçam a sua actividade de cargas e descargas, estiva ou desestiva, em terra ou a bordo, signatárias do presente acordo.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a aplicação do presente acordo, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas que no porto de Aveiro se dediquem ou venham a dedicar às actividades referidas no número anterior e que não tenham subscrito o presente acordo.

Cláusula 2.^a

Área

1 — As actividades profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são exercidas na área sob jurisdição da Junta Autónoma do Porto de Aveiro e em todos os locais referidos no número seguinte.

2 — São locais de trabalho a bordo de navios e embarcações, os cais, docas, acostadouros, terraplenos, fundeadouros e armazéns.

3 — Fica isento de utilizar trabalhadores portuários nos terraplenos e armazéns, desde que de comum acordo entre o Sindicato e entidades empregadoras se verifique não ser necessária essa mesma utilização.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, produzindo as retribuições efeitos a partir de 15 de Janeiro de 1978, e é válido pelo período de um ano, sucessivamente prorrogado por períodos de cento e oitenta dias, se qualquer dos outorgantes o não denunciar com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de cada período, por escrito, e mediante proposta de revisão do acordo.

2 — A resposta à proposta de revisão deve ser dada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações.

3 — No caso de a denúncia partir das entidades empregadoras, só se considerará válida se for subscrita, no mínimo, por dois terços das empresas abrangidas por este acordo.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto resultante da revisão deste acordo, manter-se-ão aplicáveis todas as disposições dele constantes.

CAPÍTULO II

Âmbito profissional, promoções, categorias profissionais e carteira profissional

Cláusula 4.^a

1 — Para efeitos de definição do âmbito profissional dos trabalhadores representados pelo Sindicato, consideram-se suas atribuições, e só deles exclusivamente, os seguintes serviços:

A bordo. — Estiva, desestiva, arrumação, ligagem, manobra de guinchos e gruas de bordo, bem como carregar ou descarregar sobresselentes que impliquem a utilização de gruas.

Em terra. — Carregar e descarregar mercadorias, manual ou mecanicamente, para e de navios, qualquer tipo de embarcação, camionetas e seus atrelados, contentores, paletização, arrumação e cobertura de lotes de mercadorias, ligagem, excepto manobrar máquinas.

Conferentes. — Estes trabalhadores exercerão as suas actividades indistintamente a bordo e em terra e compete-lhes conferir, medir, recepcionar, entregar, registar avarias, fazer planos de carga, pesar, colher amostras, passar guias e por qualquer forma anotar quantidades, qualidades e condições das mercadorias movimentadas nos termos dos números anteriores.

2 — As operações indicadas no número anterior referem-se a cargas sólidas ou a granel, incluindo as movimentadas por mangueiras, manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, trânsito, reexportação e tráfegos costeiros e de cabotagem.

Cláusula 5.^a

Promoções e categorias profissionais

1 — As promoções às diferentes categorias profissionais e o seu exercício implicam a observância do disposto neste contrato e na regulamentação interna do Sindicato.

2 — As categorias profissionais dos trabalhadores são mestre, encarregado, estivador e conferente.

CAPÍTULO III

Forma que o contrato pode revestir

- A) Princípios gerais de contratação.
- B) Contrato permanente.
- C) Contrato eventual.

A) Princípios gerais de contratação

Cláusula 6.^a

Admissão e escalas de trabalho

1 — A admissão de mestre de estiva e conferentes por parte das entidades patronais far-se-á sempre de entre os sócios do Sindicato, quer se trate de contrato sem prazo, quer através de escala.

2 — A contratação de trabalhadores sem prazo abrangerá exclusivamente mestre de estiva e conferentes.

B) Contrato permanente

Cláusula 7.^a

Definição

Considera-se contrato a título permanente todo aquele que implique prestação de serviço por tempo indeterminado. Os contratos a título permanente são, para todos os efeitos legais, contratos de trabalho sem prazo.

Cláusula 8.^a

Exclusividade

1 — Os trabalhadores contratados sem prazo exercerão as tarefas exclusivamente ao serviço da entidade contratante.

2 — Os trabalhadores contratados sem prazo podem exercer as suas funções em qualquer navio ou local de trabalho onde decorrem operações a seu cargo e ser transferidos livremente de uns ou para outros, sempre que as necessidades de serviço o exigam.

3 — Não são abrangidos pela disposição contida no número anterior os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo venham exercendo a sua actividade exclusivamente nos armazéns das empresas ou em substituição de outros trabalhadores durante o seu impedimento.

4 — As limitações a que se refere o número anterior cessarão logo que a aplicação prática da garantia salarial prevista neste acordo para os trabalhadores eventuais passe a vigorar no porto de Aveiro.

Cláusula 9.^a

Obrigatoriedade do contrato sem prazo

1 — Os mestres de estiva e conferentes serão da responsabilidade das empresas.

2 — As entidades empregadoras é reservado o direito de escolha de entre os sócios do Sindicato dos trabalhadores a que se refere o número anterior.

Cláusula 10.^a

Definição do contrato eventual

1 — Considera-se contrato eventual todo aquele que implique a prestação de serviços ajustados diariamente (contrato individual de trabalho com prazo certo) ou até à conclusão de determinada tarefa (contrato individual de trabalho com prazo incerto).

2 — Aos trabalhadores eventuais é interdito estabelecer contrato simultâneo com mais de uma empresa.

3 — Nos contratos com prazo não é permitido às entidades empregadoras o direito de escolha dos trabalhadores, que serão colocados nos termos da regulamentação interna em vigor no Sindicato.

4 — Os trabalhadores recrutados para cumprimento de contratos com prazo incerto só desempenharão os serviços ou tarefas para que foram contratados, não podendo ser transferidos de um cais para outro ou de um navio para outro no mesmo dia.

CAPÍTULO IV

Normas de recrutamento para a prestação de trabalho eventual

A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes.

- B) Horário dos contos.
- C) Recrutamento dos contos.
- D) Renovação do contrato (falas).
- E) Condições especiais.
- F) Início e termo do trabalho.

A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes

Cláusula 11.^a

Obrigatoriedade do recurso aos serviços de colocação do Sindicato e regulamentação

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a recrutar o pessoal eventual que lhes seja necessário para execução dos vários serviços integráveis no âmbito do presente acordo, por intermédio dos serviços de colocação do Sindicato outorgante.

2 — O recrutamento regular-se-á não só pelo disposto no presente acordo colectivo como pelas disposições sobre distribuição de pessoal que forem postas em vigor ao abrigo da legislação ou dos regulamentos sindicais.

3 — Os regulamentos sindicais a que se refere o número anterior deverão respeitar sempre os princípios enunciados no presente acordo colectivo.

Cláusula 12.^a

Local de recrutamento

O recrutamento de trabalhadores para prestação de serviços eventuais é feito na Casa do Conto, sita no cais comercial de Aveiro, e que poderá ser deslocada para outro local em que continue garantida cobertura do âmbito geográfico acordado.

Cláusula 13.^a

Contratantes

Podem recrutar trabalhadores abrangidos por este acordo, nos termos dos regulamentos sindicais internos:

- a) Os mestres de estiva, em nome das entidades empregadoras;
- b) As entidades empregadoras ou qualquer seu funcionário mandatado, quando não disponham do trabalhador referido no número acima.

B) Horário dos contos

Cláusula 14.^a

Horário dos contos

1 — Os serviços de recrutamento funcionarão nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, com os horários seguintes:

- a) Entre as 7 horas e 30 minutos e as 8 horas e 30 minutos;
- b) Entre as 11 e as 11 horas e 30 minutos;
- c) O Sindicato compromete-se dentro das suas possibilidades a arranjar pessoal para as 17 horas, desde que as entidades patronais lhe façam o pedido para esse pessoal até às 16 horas e dê lamiré até às 11 horas.

2 — O recrutamento para sábados e domingos será feito até às 8 horas de sábado.

3 — O recrutamento para feriados será feito até às 11 horas e 30 minutos do dia anterior.

4 — Atendendo a que Aveiro é porto sujeito a marés, deverá poder-se prolongar qualquer período para além da fala dada, pelos motivos imprevistos de chuva, falta de energia e avarias.

C) Recrutamento nos contos

Cláusula 15.^a

Efeitos do recrutamento

1 — No primeiro conto de segunda-feira a sexta-feira é contratado pessoal para trabalhar no primeiro período.

2 — No segundo conto de segunda-feira a sexta-feira é contratado pessoal para pegar ao serviço depois das 13 horas e até às 17 horas e para os períodos subsequentes às 17 horas.

3 — Uma vez contado o pessoal no Sindicato a pedido das entidades empregadoras, ficam estas obrigadas a fazer o pagamento dos períodos requisitados. O mesmo procedimento será adoptado quanto aos prolongamentos.

D) Renovação do contrato

Cláusula 16.^a

Prolongamento do trabalho

1 — O contrato de trabalho estabelecido para ter início às 8 horas é renovável, mediante comunicação das entidades empregadoras ao Sindicato até às 16 horas, sempre que o trabalho prosseguir para além das 17 horas.

2 — A comunicação de prolongamentos aos sábados, domingos e feriados será obrigatoriamente feita no acto do recrutamento para estes dias.

E) Condições especiais

Cláusula 17.^a

Situações anormais

1 — Quando se verifiquem situações de incêndio, água aberta, inundações, abaloamento e encalhe ou quaisquer outras situações que ponham em perigo o navio ou as mercadorias, não é obrigatória a comunicação a que se refere a cláusula anterior, não podendo os trabalhadores recusar o prosseguimento no serviço.

2 — Não é obrigatório o recrutamento dentro dos horários previstos para a execução de trabalhos nas condições referidas no número anterior.

F) Início e termo do trabalho

Cláusula 18.^a

Indicação do local de trabalho

O local de trabalho será indicado ao trabalhador eventual no acto do recrutamento, e ao trabalhador permanente aquando da sua designação.

Cláusula 19.^a

Início e termo do trabalho

1 — Os trabalhadores deverão apresentar-se no local de trabalho à hora para que foram recrutados.

2 — O início e termo efectivo do trabalho serão os mesmos em qualquer dos locais previstos neste contrato, a menos que antecipadamente tenha sido indicada outra hora para o início.

3 — O fim do trabalho dos trabalhadores eventuais coincide com o termo do respectivo período, a menos que o serviço termine antes.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Além dos direitos, deveres e garantias das partes, decorrentes do contrato individual de trabalho que as vincula e regulados pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho vigente, obrigam-se especificamente as entidades empregadoras e os trabalhadores representados pelo Sindicato ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 21.^a

Limitações à entidade empregadora

1 — É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este retomar as suas funções depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior;
- c) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para local de trabalho diferente do acordo, sem o seu prévio consentimento;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou pessoa por ela indicada;
- g) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força deste contrato ou que não correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo tratando-se de situações que o presente acordo colectivo expressamente consinta.

2 — A prática pela entidade empregadora de actos contrários ao disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, agravadas nos termos do mesmo, se a actuação da entidade patronal for abusiva.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional desempenhada;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade empregadora, por intermédio dos seus superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos correspondentes poderes de direcção, definidos neste contrato e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos das empresas, desde que conformes a este contrato e à lei;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas;
- f) Não abandonar ou ausentar-se do serviço sem motivo justificado e sem autorização do seu superior hierárquico;
- g) Em geral cumprir a lei e as disposições deste contrato.

Cláusula 23.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir e fazer cumprir integralmente as obrigações impostas por força deste contrato e da lei;
- b) Cumprir as normas legais e as determinações dos serviços competentes do Estado, designadamente em matéria de higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes e doenças profissionais;
- c) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores abrangidos por este contrato com dignidade e justiça;
- d) Passar aos trabalhadores no momento de cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados onde conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências expressamente solicitadas pelos interessados;
- e) Prestar ao sindicato e delegados sindicais as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho dos trabalhadores;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devem ser pagos por força de disposições legais;
- g) Não pôr obstáculos ao exercício da actividade sindical dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Organização geral do trabalho

- A) Organização e definição de funções.
- B) Duração do trabalho.
- C) Descanso semanal, feriados e férias.
- D) Retribuição.

A) Organização e definição de funções

Cláusula 24.^a

Disposições gerais

Compete às entidades empregadoras e/ou aos seus representantes organizar o trabalho a bordo e em terra.

Cláusula 25.^a

Mestre estivador

1 — Cada entidade empregadora que tenha a seu cargo a execução de operações que sejam atribuição dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, definidas na cláusula 4.^a, terá ou não ao seu serviço, pelo menos, um mestre estivador.

2 — Ao mestre estivador compete dirigir todas as operações de estiva e desestiva, carga e descarga, e tarefas complementares, a bordo e em terra.

Cláusula 26.^a

Encarregado

1 — Para cada navio, independentemente do tipo de carga movimentada, será contratado um encarregado.

2 — Para trabalhos em terra, independentemente do tipo de carga movimentada, será contratado um encarregado, desde que as operações em curso envolvam seis ou mais trabalhadores.

3 — A designação de trabalhadores para desempenharem funções de encarregado compete ao sindicato, que, para o efeito, fará recair a escolha nos trabalhadores com mais de dois anos de serviço efectivo.

4 — Aos encarregados compete, sob a direcção do mestre estivador, orientar os trabalhos, quer a bordo, quer em terra, no decorrer das operações de ou para navios.

Cláusula 27.^a

Estivador

1 — Os estivadores exercerão as suas funções organizados em equipas, cuja constituição mínima será definida no anexo I do presente acordo, em atenção ao tipo de cargas a movimentar.

2 — As equipas, uma vez constituídas, não poderão ser reduzidas.

3 — As entidades empregadoras não poderão recusar a inclusão nas equipas de trabalhadores cuja capacidade física se encontra reduzida devido a envelhecimento ou qualquer outra causa devidamente comprovada pela caixa de previdência ou companhias seguradoras, pagando-lhe a diferença entre a incapacidade física atribuída e o ordenado a auferir.

4 — A adopção de novos métodos de trabalho, a mecanização das operações ou qualquer outra razão que justifique ou recomende a constituição de novas equipas ou a revisão das composições mínimas fixadas neste acordo, deverá ser objecto de reunião prévia das partes outorgantes.

5 — Na impossibilidade de respeitar o previsto na parte final do número anterior, cabe ao sindicato designar a composição mínima dessas equipas, devendo, no prazo de oito dias, ser definidas as novas equipas a utilizar por acordo das partes.

6 — São funções dos estivadores as que estão descritas na cláusula 4.^a e que não sejam tarefas específicas das outras categorias profissionais.

7 — Os estivadores poderão, ainda, desempenhar as funções de guincheiro ou grueiro de bordo, gaieiro e portalá.

Cláusula 28.^a

Conferente

1 — Cada entidade empregadora que tenha a seu cargo a execução de operações abrangidas pelo presente acordo, terá ou não ao seu serviço, pelo menos, um conferente.

2 — As entidades empregadoras poderão atribuir aos conferentes ao seu serviço a execução, sempre que necessário, de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições referido na cláusula 4.^a, desde que seja compatível com a qualificação profissional dos trabalhadores e se mantinham todos os direitos consagrados neste acordo ou adquiridos pelos trabalhadores.

3 — Em princípio, e em consideração ao tipo de carga em que seja necessário conferir, um conferente não poderá dar assistência a mais do que três equipas de estivadores.

Cláusula 29.^a

Falta de recrutamento de trabalhadores

Toda a entidade empregadora que executar operações do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, com recurso a trabalhadores não inscritos no sindicato, fica obrigada ao pagamento em dobro do correspondente pessoal de escala.

B) Duração do trabalho

Cláusula 30.^a

Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário será estabelecida neste contrato em conformidade com os tempos de

trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 3 horas de um dia nem prolongar-se para além das 8 horas do dia seguinte.

2 — Para os efeitos do que dispõe o número anterior, são considerados os seguintes tempos de trabalho:

- a) Períodos de trabalho;
- b) Prolongamento de períodos;
- c) Horas de refeição.

Cláusula 31.^a

Períodos de trabalho

1 — São considerados períodos de trabalho os seguintes:

Das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas (1.º período ou período normal);

Das 17 às 20 horas e das 21 às 24 horas (2.º período);

Das 0 às 3 horas e das 4 às 7 horas (3.º período).

2 — Aos sábados, o período normal de trabalho é entre as 8 e as 12 horas. Ao período das 13 às 17 horas caberá a designação de período complementar.

3 — Aos domingos e feriados, excluindo as situações referidas no n.º 1 da cláusula 17., o trabalho só é possível no período das 8 às 17 horas.

Cláusula 32.^a

Prolongamentos de período

1 — São considerados prolongamentos de período os seguintes:

De segunda-feira a sexta-feira: das 17 às 20 horas.
Todos os dias: das 7 às 8 horas.

2 — Os trabalhadores obrigam-se a prosseguir no trabalho sempre que este se prolongar das 7 às 8 horas, desde que seja para terminar o serviço ou nos casos previstos no n.º 1 da cláusula 17.*

Cláusula 33.^a

Horas de refeição

1 — São consideradas horas de refeição os seguintes tempos de trabalho:

Das 12 às 13 horas;
Das 20 às 21 horas;
Das 3 às 4 horas.

2 — As horas de refeição constituem intervalo para descanso do trabalhador, só podendo haver prestação de trabalho nessas horas a título excepcional desde que todas as operações terminem dentro do período em que se insere a hora da refeição, bem como nos casos previstos no n.º 1 da cláusula 17., em que não haverá qualquer limitação relativamente ao prosseguimento do trabalho nos períodos seguintes.

3 — Havendo prosseguimento do trabalho nas horas de refeição, as entidades patronais facultarão aos trabalhadores o tempo para tomar uma refeição ligeira no local de trabalho.

C) Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo.

2 — Os trabalhadores permanentes que prestarem trabalho ao domingo terão direito a descansar num dos três primeiros dias da semana seguinte, sem prejuízo da execução do serviço a que estiverem vinculados.

3 — A acumulação dos dias de descanso a que se refere o n.º 2 desta cláusula só é possível mediante acordo prévio estabelecido entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 35.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

Cláusula 36.^a

Dias com limitação de horário

1 — Na véspera de Natal e véspera de Ano Novo o trabalho decorrerá até às 12 horas, sem prejuízo da retribuição integral.

2 — Em caso de prolongamento, este só poderá efectuar-se até às 15 horas, cabendo-lhe a retribuição por meio período normal de trabalho.

3 — O prolongamento a que se refere o número anterior é igualmente aplicável ao sábado de aleluia.

Cláusula 37.^a

Princípio geral das férias dos permanentes

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — O não cumprimento dos preceitos legais e convencionais relativos ao direito a férias será punido nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 38.*

Férias dos permanentes

1 — Os trabalhadores permanentes terão direito a trinta dias de férias em cada ano e ao correspondente subsídio de 100 %.

2 — O estabelecimento de contrato permanente não prejudica o direito a gozar férias no próprio ano de admissão, não podendo a sua duração ser inferior àquela a que teriam direito como eventuais, nos termos do respectivo regulamento.

3 — No ano subsequente ao ano da admissão o trabalhador terá sempre direito ao período completo de férias, após a prestação de noventa dias de trabalho remunerado.

Cláusula 39.*

Serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a cumprir serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação, independentemente de as gozarem.

2 — O período de férias do ano subsequente ao da apresentação depois de prestado o serviço militar não sofrerá qualquer redução em virtude daquela situação.

Cláusula 40.*

Época de férias dos permanentes

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete a esta fixar a data das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, esgotar todas as possibilidades de entendimento, após o que dará conhecimento ao interessado com a antecedência mínima de trinta dias.

2 — As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

3 — As férias deverão ser gozadas seguidamente. Porém, excepcionalmente, por acordo das partes, poderão ser gozadas interpoladamente, em dois períodos.

Cláusula 41.*

Princípio geral das férias dos trabalhadores eventuais

1 — Os trabalhadores eventuais abrangidos pelo presente acordo têm direito a gozar férias remuneradas

em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se o direito à férias no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O período máximo de férias será de trinta dias para todos os trabalhadores.

3 — No início das férias, e além da remuneração correspondente a trinta dias calculados com base no salário normal fixado para o 1.º período de trabalho, será também pago ao trabalhador um subsídio de férias igual a 100 % daquela remuneração.

4 — O período de férias e o respectivo subsídio será calculado na base da categoria profissional exercida com mais frequência.

Cláusula 42.*

1 — Em função do trabalho prestado no ano civil anterior, o direito a férias dos trabalhadores eventuais regular-se-á do seguinte modo:

- a) Só terão direito à totalidade dos trinta dias previstos no n.º 2 da cláusula anterior, aqueles trabalhadores que no ano anterior tenham prestado um número de períodos de efectivo serviço que totalize, pelo menos, trezentos;
- b) Os trabalhadores que, por qualquer motivo, não tenham completado o número de períodos referidos na alínea anterior terão também direito a férias e ao respectivo subsídio, mas a duração e o quantitativo deste serão calculados proporcionalmente em função do número de períodos que, no ano anterior, os trabalhadores efectivamente tenham totalizado.

2 — Na contagem do número de períodos referido nas alíneas a) e b) do número anterior, serão considerados os dias de férias gozados nesse mesmo ano, os dias de baixa por doença, sinistro ou acidente de trabalho devidamente comprovados e os dias em que o trabalhador compareça e não seja contratado por falta de trabalho.

3 — A contagem dos períodos a que se referem os números anteriores obedecerá às condições seguintes:

- a) Os períodos das 8 às 17 horas e das 17 às 24 horas de segunda-feira a sexta-feira contarão cada um como um período;
- b) Os períodos das 0 às 7 horas nos dias úteis e nos sábados das 8 às 17 horas contarão como dois períodos e nos domingos e feriados contarão como quatro;
- c) O período das 17 às 20 horas nos dias úteis contará como meio período e nos sábados domingos e feriados como um período e meio;
- d) O período das 17 às 24 horas aos sábados, domingos e feriados contará como três períodos.

Cláusula 43.^a

Serviço militar

1 — No caso de chamada para prestação de serviço militar obrigatório, o direito a férias dos trabalhadores eventuais regular-se-á nos termos estabelecidos nas cláusulas 41.^a e 42.^a, conjugados com o disposto nos números seguintes.

2 — No caso em que iniciam a prestação de serviço militar obrigatório, os trabalhadores — se nesse ano não tinham efectivamente gozado férias — terão direito a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozados e adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como ao respectivo subsídio de 100 %.

3 — No ano em que regressem da prestação do serviço militar obrigatório terão os trabalhadores direito a gozar apenas os dias de férias correspondentes aos períodos de efectivo serviço por eles prestados no decurso do ano em que iniciaram a prestação do serviço militar obrigatório, sendo-lhes em tais circunstâncias igualmente devido o correspondente subsídio de 100 %.

Cláusula 44.^a

Reformados

Os trabalhadores que se reformarem terão direito, no ano da reforma, a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozados e adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como o respectivo subsídio de 100 %, acrescidos das importâncias correspondentes ao trabalho prestado no próprio ano de reforma.

Cláusula 45.^a

Contribuição

1 — As entidades patronais contribuirão para suportar os encargos resultantes da atribuição de férias e respectivo subsídio para o fundo de férias, que funcionará sob orientação do sindicato e administração das entidades empregadoras, com uma percentagem fixada sobre os salários pagos, excluídos todos e quaisquer subsídios e percentagens.

2 — A percentagem a que se refere o número anterior considera-se fixada em 42 %. Esta percentagem deverá ser aumentada ou reduzida por acordo das partes, consoante se revelar, em função das necessidades do «fundo» (importâncias a atribuir aos trabalhadores, encargos relativos à Previdência e despesas de administração), insuficiente ou excessiva.

3 — As contribuições das entidades empregadoras deverão ser depositadas na Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência ou banco, à ordem das entidades empregadoras e na conta por estas indicada, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que dizem respeito, por meio de guia preenchida em duplicado, ficando um exemplar em poder do depositante e sendo o segundo exemplar enviado ao sindicato.

4 — As entidades empregadoras comprometem-se a pôr o sindicato ao corrente da situação financeira do «fundo de férias» e a facilitar-lhes a respectiva fiscalização, bem como tomarem a tempo as provisões necessárias para a eventual introdução da rectificação à percentagem de 42 % fixada no n.º 2 desta cláusula. As rectificações que implicam o aumento da percentagem não poderão ser aplicadas retroactivamente.

5 — Os saldos que no fim de cada ano se verificarem no «fundo de férias», para além de deverem ser considerados nas rectificações a introduzir à percentagem aplicável, destinar-se-ão, exclusivamente, a suportar os encargos do ano seguinte.

D) Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Formas de retribuição do trabalho

1 — O período de trabalho das 8 às 17 horas de segunda-feira a sexta-feira, será retribuído nos termos seguintes:

2 — *Trabalhadores permanentes.* — Serão os seguintes os ordenados mensais destes trabalhadores:

- | | |
|---------------------------|------------|
| a) Mestre de estiva | 12 500\$00 |
| b) Conferente | 11 500\$00 |
| c) Estivadores | 10 500\$00 |

3 — O trabalho extraordinário aos sábados, domingos e feriados e nos períodos extraordinários dos dias normais dos trabalhadores permanentes será retribuído de acordo com as tabelas em vigor para os trabalhadores eventuais.

4 — *Trabalhadores eventuais.* — Terão direito às remunerações mínimas constantes da tabela de salários anexa, que faz parte integrante deste contrato.

5 — A retribuição dos conferentes reger-se-á pela tabela dos estivadores acrescida de 20\$ em cada período, prolongamento ou hora de trabalho.

6 — Salvo os casos previstos na lei e neste contrato as retribuições são indivisíveis, devendo ser pagas por inteiro.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes têm direito, anualmente, a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio de Natal igual a trinta dias de retribuição.

2 — O cálculo e as condições de atribuição do subsídio de Natal aos trabalhadores eventuais tomarão por base as disposições respeitantes às férias, considerando-se para o efeito 275 períodos de prestação de trabalho entre 1 de Janeiro e 30 de Novembro.

3 — Aos trabalhadores que se reformarem ou que estiverem a prestar serviço militar será atribuído o subsídio de Natal na proporção do tempo de períodos

de serviço prestados, consoante se trate de permanentes ou de eventuais.

4 — As verbas necessárias ao pagamento do subsídio de Natal aos trabalhadores eventuais serão obtidas de contribuições das entidades empregadoras afectadas ao «fundo de férias».

Cláusula 48.^a

Cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas

1 — A execução de tarefas definidas neste acordo que envolvam cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas conferirá aos trabalhadores, em cada período de trabalho, independentemente da categoria profissional, o direito a um subsídio calculado nos termos dos números seguintes.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior será de 100 % quando referente a situação de incêndio, água aberta, inundaçāo, abalroamento e encalhe.

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 será de 115\$, para cargas fixadas no anexo II, excepto para o enxofre, que é de 130\$.

Cláusula 49.^a

Subsídio de cargas a granel

Na execução de funções definidas neste acordo envolvendo cargas a granel, terão os trabalhadores, independentemente da categoria profissional e do dia da semana, direito a um subsídio de 20\$ por cada período de trabalho, prolongamento de período ou hora de refeição.

Cláusula 50.^a

Subsídio de alimentação

1 — Enquanto não existirem refeitórios na zona portuária, é criado um subsídio de alimentação no valor de 70\$, o qual será atribuído em cada período de trabalho, a todos os trabalhadores, independentemente da categoria profissional e qualquer que seja o dia da semana.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior será atribuído sempre que o trabalhador seja contratado e a execução do serviço não termine antes das 10 horas, relativamente ao período das 8 às 17 horas, ou antes das 18 horas e 30 minutos, relativamente ao período das 17 às 24 horas.

3 — O subsídio de alimentação não será igualmente concedido aos trabalhadores que, tendo sido contratados, não cheguem a iniciar o serviço por quaisquer circunstâncias.

Cláusula 51.^a

Garantia de emprego e salário

1 — Nos termos da convenção n.º 137 da OIT as partes outorgantes reconhecem formalmente o princípio de que deve ser assegurada aos trabalhadores abrangidos por este acordo uma garantia de salário.

2 — Em conformidade com o disposto no número anterior, as entidades empregadoras obrigam-se a participar, nos termos fixados na lei, para o funcionamento do «fundo de garantia salarial» criado por portaria conjunta dos Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, de 1 de Junho de 1976.

3 — A contribuição das entidades empregadoras do porto de Aveiro é fixada em 6 % dos salários líquidos pagos nos termos do presente acordo.

4 — As partes outorgantes declaram expressamente aceitar a intervenção do Instituto do Trabalho Portuário, no sentido de serem feitos os estudos necessários à adequação do trabalho no porto de Aveiro a um regime de pleno emprego com vencimento mensal.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 52.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob a sua direcção.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos quinze dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se, em relação aos trabalhadores permanentes, através de um processo disciplinar.

2 — No processo disciplinar serão asseguradas ao trabalhador todas as garantias de defesa, devendo observar-se, designadamente, o seguinte:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, entregue pessoalmente ou por carta registada, de que será remetida cópia ao Sindicato;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo de quinze dias após a recepção da nota de culpa, considerando-se este prazo prorrogado por mais quinze dias, se entretanto o trabalhador o requerer;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de cinco por cada facto de acusação;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que a comissão de trabalhadores

e o delegado sindical, ou o Sindicato na falta deste, tenham conhecimento de todo o processo. O delegado sindical ou o Sindicato, na falta deste, serão para este efeito notificados por escrito, podendo pronunciar-se no prazo de oito dias. A decisão disciplinar só pode ser tomada após o decorso deste prazo se o delegado sindical ou o Sindicato na sua falta não se pronunciarem, ou só depois de decorridos cinco dias após a recepção do respectivo parecer, se se tiverem pronunciado;

- e) A decisão disciplinar dever ser comunicada imediatamente ao trabalhador, por escrito, remetendo-se cópia à comissão de trabalhadores e ao delegado sindical, ou, na falta deste, ao Sindicato. Da decisão constarão sempre os fundamentos considerados provados.

3 — Com excepção da repreensão verbal, qualquer sanção aplicada sem a existéncia ou com a violação das normas reguladoras do processo disciplinar será considerada nula e de nenhum efeito.

4 — O disposto no presente capítulo não prejudica o que se encontra estabelecido na legislação sobre o procedimento disciplinar referente à justa causa de despedimento.

Cláusula 54.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente ao apuramento da verdade dos factos, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — Em regra, a suspensão preventiva não deverá prolongar-se para além de trinta dias consecutivos, devendo o delegado sindical ou, na falta deste, o Sindicato ser imediatamente avisado da decisão.

Cláusula 55.^a

Sanções

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão até oito dias com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares devem ser proporcionadas à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

3 — São nulas e de nenhum efeito quaisquer sanções não previstas no n.º 1 desta cláusula.

4 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano a contar do momento em que tiveram lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 56.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição diferente da prevista neste contrato;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes da direcção da entidade empregadora;
- c) Ter prestado ao Sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- d) Ter comunicado ao Sindicato ou aos departamentos oficiais competentes a existéncia de transgressão às normas reguladoras das relações de trabalho na empresa ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos individuais de camaradas de trabalho, desde que o faça sem dolo ou culpa grave;
- e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente de contrato individual de trabalho;
- f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais ou delegado sindical;
- g) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparéncia de punição de outras faltas quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venham a exercer.

3 — A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no presente contrato colectivo;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância de retribuição perdida.

4 — O disposto no número anterior não se aplica a delegados sindicais e dirigentes sindicais, em relação aos quais a indemnização será de vinte vezes a importância da retribuição perdida, tratando-se de suspensão, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se lhes fosse aplicada a alínea a) do número anterior, mas nunca inferior à retribuição correspondente a vinte e quatro meses de serviço.

Cláusula 57.^a

Regime disciplinar dos trabalhadores eventuais

O regime disciplinar dos trabalhadores eventuais resultará da adequação do previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

CAPÍTULO VIII

Faltas e dispensas

Cláusula 58.^a

Faltas justificadas e injustificadas

1 — As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, bem como as faltas que resultam do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença.

3 — A entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

4 — As faltas implicam perda de retribuição, salvo:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;
- b) As dispensas previstas na cláusula 60.^a

Cláusula 59.^a

Descontos

1 — A entidade empregadora tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de falta ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços.

Cláusula 60.^a

Dispensas

1 — Sem prejuízo da retribuição, das férias e da antiguidade, os trabalhadores têm direito a ser dispensados da prestação do serviço:

- a) Por motivo de casamento, durante um período de onze dias úteis;
- b) Por motivo de parto da esposa, durante um dia útil;
- c) Por motivo de exames em estabelecimento de ensino;
- d) Por motivo de luto, durante os períodos com a duração a seguir indicados:

I — Cinco dias consecutivos por falecimento de pais, filhos, adoptantes, adoptados e cônjuges;

II — Três dias consecutivos por falecimento de irmãos, avós, netos, sogros, enteados, padrastos e madrastas;

III — Um dia por falecimento de genros, noras, tios, sobrinhos e cunhados.

2 — Aos dias referidos no número anterior acresce o tempo indispensável à viagem, até ao máximo de dois dias.

Cláusula 61.^a

Faltas e dispensas dos trabalhadores eventuais

A disciplina relativa às faltas justificadas e injustificadas e às dispensas autorizadas dos trabalhadores eventuais será directamente e indirectamente regulada pelo Sindicato outorgante, com base no disposto nas cláusulas 58.^a e 60.^a

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

Regras gerais

A cessação dos contratos individuais processar-se-á de acordo com as disposições legais respectivas e em conformidade com o disposto no presente contrato colectivo.

CAPÍTULO X

Encerramento da empresa, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e/ou da exploração e transferência do trabalhador

Cláusula 63.^a

Encerramento da empresa

1 — No caso de encerramento definitivo da empresa, quer por iniciativa da entidade empregadora, quer pelas autoridades competentes, os contratos dos trabalhadores cessam, excepto se a entidade empregadora tiver transferido o trabalhador, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou para outra empresa.

2 — Os trabalhadores cujos contratos cessarem têm direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O despedimento colectivo por encerramento definitivo da empresa, ou de uma ou várias secções por motivo de redução de pessoal determinada por motivos estruturais, regula-se pelo disposto na legislação aplicável à cessação de contratos de trabalho por despedimento colectivo.

Cláusula 64.^a

Fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e/ou da actividade e transferência do trabalhador

1 — Em caso de fusão, incorporação ou qualquer transmissão do estabelecimento e/ou da exploração e na transferência do trabalhador de uma para outra empresa, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade ou para a qual tenha sido transferido o trabalhador.

2 — Não é aplicável o disposto no número anterior aos trabalhadores que não desejarem exercer a sua actividade sob a direcção da entidade adquirente para onde tenham sido transferidos.

Neste caso, os trabalhadores terão direito a receber a indemnização prevista na lei em caso de despedimento.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores às situações referidas no n.º 1, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da efectivação da nova situação.

CAPÍTULO XI

Previdência e abono de família

Cláusula 65.^a

Instituição de previdência e contribuições

1 — As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo contribuirão obrigatoriamente para a Caixa de Previdência e Abono de Família do Distrito de Aveiro, nas condições expressas no respectivo regulamento e no presente acordo.

2 — As contribuições para a Previdência incidirão sobre os salários, ordenados e subsídios referidos no presente acordo.

CAPÍTULO XII

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 66.^a

Responsabilidade

1 — As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos legais, pela entidade empregadora ou pela companhia de seguros para quem tenha transferido a sua responsabilidade.

2 — No seguro a estabelecer incluir-se-á a deslocação do trabalhador a partir do local onde se tiver efectuado o recrutamento.

3 — O seguro de acidentes de trabalho comportará, ainda, a cobertura da indemnização dos danos sofridos pelo património do trabalhador, designadamente vestuário, calçado e utensílios de trabalho.

Cláusula 67.^a

Incapacidade temporária absoluta

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a assegurar o salário diário integral correspondente ao período de trabalho das 8 às 17 horas a todos os trabalhadores que, por motivo de acidente de trabalho, se encontrem com incapacidade temporária absoluta.

2 — O disposto no número anterior caducará logo que, em virtude do aperfeiçoamento do sistema de segurança legalmente vigente, os trabalhadores tenham assegurada por outros meios aquela garantia.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 68.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária por acordo das partes outorgantes, constituída por quatro representantes, sendo dois em representação das entidades empregadoras e dois em representação do Sindicato.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

Cláusula 69.^a

Funcionamento

1 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará alternadamente, em relação a cada sessão, na sede do Sindicato outorgante ou na sede de uma das entidades empregadoras outorgantes.

2 — O secretariado da comissão fica a cargo, salvo acordo em contrário, de um dos representantes do organismo em cuja sede se realizarem as suas sessões.

3 — Sempre que possível, será elaborada uma agenda de trabalho para cada sessão, com a indicação concreta dos assuntos a tratar.

4 — A comissão paritária poderá estabelecer um regulamento interno para o seu funcionamento, o qual deverá ser aprovado por todos os seus membros efectivos.

3 — No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 70.^a

Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretar e integrar as lacunas do presente acordo, nos termos da legislação aplicável;

- b) Tomar conhecimento da forma como o acordo é aplicável na prática e diligenciar junto das entidades outorgantes para que o contrato seja escrupulosamente cumprido sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;
- c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

CAPÍTULO XIV

Comissões de conciliação e julgamento

Cláusula 71.^a

Instituição da comissão

No âmbito deste acordo, será criada uma comissão de conciliação e julgamento que funcionará nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Quotização sindical

Cláusula 72.^a

Incidência, percentagem e cobrança

1 — A quota sindical devida pelos trabalhadores incidirá sobre os salários, ordenados base, retribuição do trabalho extraordinário, subsídio de cargas nocivas e a granel.

2 — O Sindicato comunicará às empresas qual o montante da quota sindical em vigor.

3 — A quota sindical será paga pelo próprio trabalhador, salvo quando o solicitar por escrito à entidade patronal que o faça por si e esta concordar.

4 — O envio ao Sindicato do total da cobrança efectuada processar-se-á até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que a quotização se reportar.

5 — O envio a que se refere o número anterior será acompanhado de mapa discriminativo, contendo os elementos seguintes: identificação da empresa, identificação dos trabalhadores (nome e número de sócio do Sindicato), retribuição base e extraordinária e subsídios auferidos, total da retribuição e valor da quota.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 73.^a

Manutenção de regalias

Da aplicação do disposto neste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição da retribuição ou

suspensão de quaisquer regalias existentes até à data da sua entrada em vigor, as quais se consideram parte integrante deste contrato.

Cláusula 74.^a

Remissões para a lei

As remissões que no presente contrato colectivo se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para a lei do contrato individual de trabalho e legislação complementar.

Cláusula 75.^a

As cláusulas constantes deste acordo serão introduzidas na íntegra, com as necessárias adaptações, numa convenção colectiva de trabalho global que se negociará aquando da reestruturação legal do sector portuário de Aveiro, não excedendo, porém, a vigência do actual acordo colectivo de trabalho o prazo de dezoito meses.

Categorias profissionais

- 3.1 — Mestre de estiva.
- 4 — Encarregados-conferentes.
- 5 — Estivadores.

De acordo com os níveis de qualificação referidos no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

ANEXO I

Composição mínima das equipas

a) Carga geral:

Porão — 6;
Em terra — 3;
Portaló — 1;

b) Sacaria:

Porão — mínimo 6 e 8 além de 500;
Em terra:
 Em paletes — 3;
 Sacaria baldeada — 4;

Portaló — 1;

c) Vasilhame em patolas:

Porão — 4;
Em terra — 3;
Portaló — 1;

d) Toros de madeira:

Porão — 8;
Em terra — 3;
Portaló — 1;

e) Cortiça:

Porão — 4;
Em terra — 3;
Portaló — 1;

f) Carga paletizada:

Porão — 4;
Em terra — 3;
Portaló — 1;

g) Carga sólida e a granel c/ balde:

Porão — 8;
Em terra — 3;
Portaló — 1;

h) Carga ou descarga c/ passadeira:

Porão — 4;
Em terra — 2 (cada passadeira);

i) Cargas ou descargas c/ baldes mecânicos:

Porão — 4;
Em terra — 2 (com excepção de tremonha);
Portaló — 1;

j) Nas operações com aparelhos do navio, a constituição prevista será de mais dois guincheiros por equipa, quando necessário;

l) Por cada navio é necessário um encarregado no porão e outro em terra com seis ou mais homens;

m) Para contentores, levante ou descarga de ou para camionetas, quando levantadas por guindastes, será necessário mais dois trabalhadores;

n) Para qualquer serviço que se efectue por gruas fora do navio serão necessários dois trabalhadores, excepto cargas ou descargas de empilhadores de ou para camionetas.

Tabela de salários

Dias úteis

Tempo	Trabalhadores	Encarregados	Mestre de estiva
08-17	460\$00	520\$00	560\$00
17-24	643\$00	705\$00	745\$00
00-07	890\$00	970\$00	1 040\$00
17-20	322\$50	352\$50	372\$50
12-13	230\$00	260\$00	280\$00
13-20	550\$00	615\$00	665\$00
20-21	322\$50	352\$50	372\$50
03-04	445\$00	435\$00	520\$00
07-08	230\$00	260\$00	280\$00

Domingos e feriados

Tempo	Trabalhadores	Encarregados	Mestre de estiva
08-17	1 150\$00	1 300\$00	1 400\$00
17-24	1 610\$00	1 765\$00	1 865\$00
00-07	2 225\$00	2 425\$00	2 600\$00
17-20	805\$00	882\$50	932\$50
12-13	575\$00	650\$00	700\$00
20-21	805\$00	882\$50	932\$50
03-04	1 112\$50	1 212\$50	1 300\$00
07-08	575\$00	650\$00	700\$00

Sábados

Tempo	Trabalhadores	Encarregados	Mestre de estiva
08-12	460\$00	520\$00	560\$00
17-24	1 610\$00	1 765\$00	1 865\$00
17-20	203\$00	822\$50	932\$50
12-13	287\$50	325\$00	350\$00
20-21	805\$00	882\$50	932\$50
13-17	460\$00	520\$00	560\$00

ANEXO II

Cargas sujas, incómodas, nocivas e perigosas

- 1) Gado vivo não enjaulado;
- 2) Couros verdes;
- 3) Cargas a temperaturas superiores a 40°;
- 4) Clinker e gesso em pedra e a granel;
- 5) Explosivos;
- 6) Cargas frigoríficas;
- 7) Trabalho em porão onde operem máquinas a gasóleo ou gás, sem qualquer dispositivo de antipolução;
- 8) Sacaria além de 100;
- 9) Bacalhau verde;
- 10) Salmoura quando em derrame;
- 11) Produtos químicos ou tóxicos quando em derrame ou a granel;
- 12) Enxôfre.

Aveiro, 10 de Fevereiro de 1978.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro:
(Assinatura ilegível.)

Pela Unimar — Sociedade Marítima e Comercial, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Vougarmar — Cargas, Descargas e Transportes, L.da:
(Assinatura ilegível.)

Pela Ancora — Sociedade de Navegação Aveirense:
(Assinatura ilegível.)

Por Azevedo Lima:
Manuel Fernandes Pinto da Costa.

Pela A. J. Gonçalves Moraes, L.da:
(Assinatura ilegível.)

Pela Lexadouro — Sociedade de Estivadores do Douro e Leixões:
Manuel Fernandes Pinto da Costa.

Pela Willie Portuguesa:
(Assinatura ilegível.)

Pela Stave — Sociedade de Transporte e Estivas de Aveiro, L.da:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Março de 1978, a fl. 77 do livro n.º 1, com o n.º 50, nos termos do artigo 19.º Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT Jardim Zoológico — Rectificação

Por ter sido publicado com incorrecção no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978, o anexo I do ACT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Onde se lê:

Encarregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, executa ou colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e os demais utensílios, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas, arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição.

Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes.

No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda

dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente.

deve ler-se:

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, executa ou colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas, arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição.

Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes.

No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REGIÃO AÇORES

PONTO 1

Definição, objectivos, princípios organizativos e âmbito

O Sindicato dos Professores da Região Açores é uma associação dos trabalhadores docentes, seja qual for o seu sector de ensino, com vista à defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, tendo como objectivo último a sua emancipação num projecto de sociedade democrática.

Objectivos do Sindicato

1.1 — São objectivos fundamentais do Sindicato dos Professores da Região Açores:

- a) Defender os direitos e interesses do grupo profissional e de cada trabalhador enquanto agente de ensino;
- b) Desenvolver a unidade de todos os trabalhadores de ensino;
- c) Empenhar-se em conjunto com outros órgãos representativos dos trabalhadores na definição de uma política global de ensino;
- d) Trabalhar pela reformulação da função docente e pela instauração de um ensino ao serviço de todos;
- e) Participar, ao lado de todos os trabalhadores, no combate a todas as formas de exploração e de opressão.

Princípios organizativos do Sindicato

1.2 — São princípios organizativos do Sindicato:

- a) Autonomia e independência face à entidade patronal, às organizações e partidos políticos, às organizações religiosas, e em relação ao Estado;
- b) Liberdade de adesão;
- c) Equilíbrio de representatividade sectorial e regional;
- d) Revogabilidade dos mandatos individuais e colectivos pelos grupos que os elegeram;
- e:
 - 1) Liberdade de adesão às uniões regionais de sindicatos, Intersindical e de cooperação com organizações sindicais estrangeiras;
 - 2) Os sindicatos agrupar-se-ão numa federação.

Esta adesão, ou cooperação ou agrupamento deve resultar sempre da vontade expressa pelos professores em plenário sindical convocado para o efeito.

O eventual abandono ou ingresso nas organizações mencionadas resultarão também da vontade expressa dos professores em plenários sindicais convocados para o efeito.

As referidas deliberações não envolverão alterações dos presentes estatutos;

- f) Possibilidade de agregação de grupos de trabalho e de acção sindical aos diversos órgãos da estrutura organizativa, desde que ratificados em plenário;
- g) O reconhecimento de que a dinâmica fundamental da vida do Sindicato provém das bases, exprimindo-se através dos diversos plenários e assembleias;
- h) Possibilidade da integração progressiva na estrutura sindical vertical de sector de ensino.

Âmbito geográfico

1.3 — O Sindicato dos Professores da Região Açores abrange as ilhas do arquipélago dos Açores e tem a sua sede em Angra do Heroísmo.

Sempre que uma ilha ou ilhas [ilha(s)] verifique a impossibilidade de criar uma estrutura sindical completa, pode juntar-se a outra(s).

PONTO 2

Órgãos sindicais

A — Órgãos deliberativos

1 — Os plenários:

- a) De escola, escolas e/ou concelho (núcleo sindical de base);
- b) De sector de ensino;
- c) Sindicais.

Os plenários por sector de ensino e sindicais podem realizar-se por ilha(s).

2 — Assembleia de delegados:

- a) Sectoriais;
- b) Gerais.

As assembleias de delegados sectoriais e gerais podem realizar-se por ilha(s).

B — Órgãos executivos

1 — Comissões sindicais;

2 — Os secretariados por sector de ensino de ilha(s);

3 — A delegação sindical de ilha(s);

4 — A direcção sindical.

C — Comissões de trabalho

(A criar pelos órgãos executivos sempre que for julgado necessário para estudo de problemas específicos que digam respeito à vida interna do Sindicato e aos interesses sócio-profissionais dos seus membros, sendo sempre fixadas competências).

D — Conselho fiscal

PONTO 3

Dos plenários

O plenário dos professores a qualquer nível que se possa realizar será o órgão deliberativo máximo.

3.1 — Poderão realizar-se os seguintes plenários:

- a) Plenário de escola, escolas e/ou concelho (núcleo sindical de base). É o plenário de professores sindicalizados por escola (nos sectores do CPES, secundário, médio e superior), de escolas e/ou concelho (no ensino pré-primário e primário), para todos os assuntos que lhes digam respeito;

- b) Plenário por sector de ensino [que se pode realizar a nível de ilha(s)]. É constituído pelos professores sindicalizados de cada sector (pré-primário e primário, CPES, secundário, médio e superior) para todos os problemas do sector;
- c) Plenário sindical [que se pode realizar a nível ilha(s)]. É constituído pelos professores sindicalizados de todos os sectores de ensino, para todos os problemas de âmbito geral.

3.2 — Plenário de escola, escolas e/ou concelho (núcleo sindical de base).

3.2.1 — Pode ser convocado por:

- a) Delegados sindicais (comissão sindical);
- b) 10% dos professores sindicalizados do núcleo sindical de base;
- c) Pela delegação sindical de ilha(s);
- d) Pela direcção sindical.

3.2.2 — Funções:

- a) Eleger e destituir os respectivos delegados sindicais;
- b) Expressir directamente a vontade do núcleo sindical de base sobre todos os assuntos que lhe digam respeito;
- c) Julgar em primeira instância os processos disciplinares.

3.3 — Plenário de sector de ensino.

3.3.1 — Pode ser convocado por:

- a) 10% dos professores sindicalizados do sector;
- b) Secretariado do sector;
- c) Assembleia de delegados sindicais sectoriais ou gerais;
- d) 10% dos núcleos sindicais de base do sector;
- e) Plenário do sector a nível de ilha(s);
- f) Delegação sindical de ilha(s);
- g) Direcção sindical.

3.3.2 — Funções:

- a) Deliberar sobre todos os assuntos específicos do respectivo sector, salvaguardando a unidade sindical de todos os sectores;
- b) Julgar em segunda instância os processos disciplinares do sector respectivo;
- c) Crítica à acção sindical respeitante ao sector.

3.3.3 — O plenário do sector tem como órgão executivo o secretariado de sector.

3.4 — Plenário sindical.

3.4.1 — Pode ser convocado por:

- a) 10% dos professores sindicalizados de todos os sectores de ensino;
- b) Plenário de um sector, através do seu secretariado;
- c) 50% dos secretariados sectoriais;
- d) 50% das delegações sindicais de ilha(s);
- e) Direcção sindical;
- f) Plenário sindical de ilha(s);
- g) 10% dos núcleos sindicais de base;
- h) Assembleia geral de delegados;
- i) Conselho fiscal, no âmbito restrito das suas funções.

3.4.2 — Funções:

A) Aos plenários sindicais compete:

- a) Discutir e aprovar o relatório de actividades e contas referentes ao ano anterior, até 15 de Maio de cada ano;
- b) Discutir e aprovar o projecto de actividades e o orçamento geral para o ano seguinte.

B) Aos plenários sindicais extraordinários compete:

- a) Definição da orientação do Sindicato a nível regional e na estrutura federativa nacional;
- b) Aprovação dos estatutos, regulamentos e documentos de carácter geral;
- c) Decisão em última instância de conflitos internos e de sanções disciplinares;
- d) Crítica à acção sindical;
- e) Propor e aprovar a demissão ou substituição da delegação sindical de ilha(s) e/ou direcção sindical;

- f) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- g) Deliberar, no caso de revogação de mandatos, sobre o preenchimento dos cargos e de execução das funções correspondentes aos períodos de interinidade;
- h) Deliberar sobre a integração, fusão e dissolução do Sindicato e forma de liquidação.

3.4.3 — O plenário sindical tem como órgão executivo a direcção sindical e, no caso de ser realizado a nível de ilha(s), tem ainda como órgão executivo a delegação sindical de ilha(s).

3.5 — Prazo das convocatórias dos plenários:

- a) Os plenários sindicais de escola, escolas e/ou concelho deverão realizar-se ordinariamente uma vez por mês, convocados com quarenta e oito horas de antecedência, devendo constar da convocatória a ordem de trabalhos proposta;
 - b) Os plenários sectoriais devem realizar-se ordinariamente uma vez por semestre, devendo ser convocados com a antecedência mínima de oito dias, constando a ordem de trabalhos proposta na convocatória;
 - c) Os plenários sindicais ordinários devem ser convocados para aprovação do relatório e contas do ano anterior até 15 de Maio de cada ano, e para aprovação do projecto de actividades para o ano seguinte até 15 de Outubro de cada ano e devem ser convocados com, pelo menos, quinze dias de antecedência, pela direcção sindical e pela delegação sindical de ilha(s).
- O relatório e o projecto deverão ser distribuídos aos núcleos sindicais de base com, pelo menos, trinta dias de antecedência;
- d) Os plenários extraordinários, por sector e sindicais, deverão ser convocados na imprensa com, pelo menos, três dias úteis de antecedência, devendo constar na convocatória a ordem de trabalhos proposta.

PONTO 4

Das assembleias de delegados

4.1 — Poder-se-ão realizar as seguintes assembleias de delegados:

- a) Assembleias sectoriais de delegados, reunindo todos os delegados de cada sector de ensino;
- b) Assembleias gerais de delegados, reunindo todos os delegados de todos os sectores de ensino.

As assembleias de delegados, quer sectoriais, quer gerais, podem realizar-se a nível de ilha(s).

4.2.1 — Convocação das assembleias de delegados:

- A) Prazo das convocatórias das assembleias de delegados:
 - a) As assembleias de delegados sectoriais realizam-se ordinariamente uma vez por mês, convocadas pelo secretariado do sector, com oito dias de antecedência;
 - b) As assembleias sectoriais extraordinárias de delegados deverão ser convocadas igualmente com oito dias de antecedência, devendo constar da convocatória a ordem de trabalhos.
- B) As assembleias sectoriais de delegados podem ser convocadas por:
 - a) 10% dos professores sindicalizados do sector de ilha(s);
 - b) 10% das comissões sindicais do sector de ilha(s);
 - c) Delegação sindical de ilha(s);
 - d) Direcção sindical;
 - e) Secretariado de sector de ilha(s);
 - f) Assembleia sectorial.

4.2.2 — Funções das assembleias sectoriais de delegados:

- a) Deliberar sobre as questões sindicais relativas ao sector, de acordo com os mandatos dos delegados;
- b) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical, a nível de sector;

- c) Servir de instrumento de informação e de coordenação dos núcleos sindicais de base no sector;
- d) Propor a realização de plenários sectoriais extraordinários.

4.2.3 — O órgão executivo da assembleia sectorial de delegados é o secretariado de sector de ilha(s).

4.3.1 — As assembleias gerais de delegados realizar-se-ão sempre que haja problemas comuns aos vários sectores e deverão ser convocadas com oito dias de antecedência, constando na convocatória a ordem de trabalhos, e sendo convocadas por:

- a) Assembleia geral de delegados de sector;
- b) Assembleia sectorial de delegados de ilha(s);
- c) Uma delegação sindical de ilha(s);
- d) Direcção sindical;
- e) 10 % dos professores sindicalizados;
- f) 10 % das comissões sindicais.

4.3.2 — Funções das assembleias gerais de delegados:

- a) Deliberar sobre as questões comuns aos vários sectores, de acordo com o mandato dos delegados;
- b) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical;
- c) Servir de instrumento de informação e de coordenação dos núcleos sindicais de base;
- d) Propor a realização de plenários sindicais extraordinários;
- e) Fazer a discussão prévia acerca do parecer do conselho fiscal sobre o relatório e contas da direcção e delegação, com a antecedência mínima de oito dias relativamente ao plenário sindical convocado para o efeito.

4.3.3 — O órgão executivo é a direcção sindical.

As assembleias que se realizem a nível de ilha(s) têm como executivo a delegação sindical de ilha(s).

PONTO 5

Regulamento dos plenários e assembleias de delegados

5.1 — Os plenários, sendo soberanos, só podem deliberar sobre os assuntos para os quais foram convocados e vinculam necessariamente todos os professores abrangidos pelo seu âmbito.

a) Das suas convocatórias constará, obrigatoriamente, a OT, o local e a hora da realização, convocatórias que deverão ser enviadas a todos os núcleos sindicais de base abrangidos pelo seu âmbito.

Os pedidos de convocação dos plenários extraordinários deverão ser entregues aos órgãos executivos por escrito, deles constando necessariamente uma proposta de OT, a data e hora e, sempre que possível, o local onde seja praticável a sua realização. Estes pedidos deverão ser entregues com cinco dias de antecedência em relação à data da realização.

Em caso de impossibilidade de realização do plenário na data proposta, o facto deve ser devidamente justificado, sem quaisquer ambiguidades, sob pena de procedimento disciplinar, e em caso algum o adiamento poderá ser superior a oito dias.

5.2 — A mesa da assembleia geral de ilha(s) será constituída por um presidente e dois secretários, eleitos por lista, em sufrágio directo e universal. A eleição realizar-se-á biennalmente, em simultâneo com a eleição para a delegação sindical de ilha(s) e secretariados de sector.

a) A mesa dos plenários sindicais será assegurada pela mesa da assembleia geral, mais um elemento de cada secretariado geral de sector;

b) A mesa dos plenários sindicais de ilha(s) será assegurada por um elemento de cada secretariado do sector e um elemento da direcção na presidência;

c) A mesa dos plenários sectoriais de ilha(s) será assegurada por dois elementos do secretariado do sector e um elemento da delegação sindical de ilha(s) na presidência.

Qualquer membro da mesa poderá intervir, a título individual, mas para isso deverá inscrever-se devidamente na lista de oradores.

5.3 — A acta da reunião deverá ser redigida pela mesa e enviada aos núcleos sindicais de base abrangidos pelo âmbito do plenário num prazo de oito dias.

5.4.1 — As assembleias de delegados só podem deliberar sobre os assuntos para os quais os delegados estejam devidamente mandatados, excepto em questões que digam respeito ao funcionamento e metodologia da assembleia.

a) Das suas convocatórias constará igualmente a ordem de trabalhos, o local e a hora de realização, as quais deverão ser enviadas a todos os núcleos sindicais de base abrangidos pelo seu âmbito. Os pedidos de convocatória das assembleias de delegados deverão ser entregues aos órgãos executivos por escrito, deles constando necessariamente uma proposta de OT, a data e, sempre que possível, o local onde seja praticável a sua realização. Estes pedidos deverão ser entregues com, pelo menos, doze dias de antecedência em relação à data da realização.

Em caso de impossibilidade de realização da assembleia de delegados na data proposta, o facto deve ser devidamente justificado com pelo menos dez dias de antecedência em relação à data da assembleia de delegados sem quaisquer ambiguidades, sob pena de procedimento disciplinar, e em caso algum o adiamento poderá ser superior a oito dias.

b) Nas assembleias de delegados é permitida a assistência de professores sindicalizados que não sejam delegados sindicais, mas nunca com direito a voto.

5.4.2 — Constituição das mesas:

- a) As mesas das assembleias de delegados serão constituídas por elementos dos secretariados gerais e presididas por um elemento da direcção ou da delegação sindical de ilha(s);
- b) As mesas das assembleias sectoriais de delegados serão constituídas por elementos dos secretariados de ilha(s) e presididas por um elemento da direcção ou da delegação sindical de ilha(s).

5.4.3 — Relativamente às actas das assembleias de delegados, proceder-se-á de acordo com o estipulado para os plenários em 5.3.

5.5 — Os professores deverão identificar-se devidamente à entrada dos plenários, apresentando o seu cartão de sindicalizados.

Nas assembleias de delegados proceder-se-á de igual modo, devendo os delegados sindicais apresentar o cartão comprovativo.

5.6.1 — Nos plenários os votos são individuais.

5.6.2 — Nas assembleias de delegados, estes exprimem a posição definida no plenário de escola, escolas e/ou conceito.

O delegado será portador do número de votos individuais que exprimiram a vontade da sua base.

PONTO 6

Dos secretariados, da delegação sindical de ilha(s) e da direcção sindical

6.1 — Os secretariados de sector serão eleitos por lista a apresentar por ilha(s), em lista única e com o mesmo programa.

6.1.1 — O elemento apresentado em primeiro lugar de cada sector da lista será o elemento efectivo do seu sector na delegação sindical.

Sempre que o respectivo elemento, por motivo de força maior, não se possa apresentar na delegação sindical, o elemento seguinte funcionará como suplente.

6.2 — Cada delegação sindical de ilha(s) será composta por um número mínimo de cinco e um máximo de quinze professores dos diferentes sectores em proporcionalidade.

§ 1.º A proporcionalidade de representação de cada sector na delegação sindical será definida em plenário de ilha(s).

§ 2.º O número de elementos suplentes será sempre igual ao número de elementos em efectividade na delegação sindical de ilha(s).

6.3 — Os secretariados de sector ou delegação sindical de ilha(s) têm como funções:

- a) Dinamizar a acção sindical do sector(es);
- b) Assegurar a difusão da informação sobre a actividade sindical específica do sector(es);
- c) Executar as deliberações específicas do sector(es) tomadas a nível de plenários, de assembleias de delegados e a nível sindical geral;
- d) Estabelecer a ligação entre os órgãos deliberativos do sector da delegação sindical e a direcção sindical.

6.4 — As reuniões da direcção sindical deverá comparecer um elemento de cada delegação sindical de ilha(s).

6.4.1 — O respectivo elemento será eleito de entre os componentes da delegação sindical que fazem parte da direcção sindical.

A eleição deverá ser feita apenas pelos elementos dos sectores que fazem parte da direcção sindical.

6.4.2 — Sempre que a matéria da reunião diga respeito apenas a um sector, a direcção sindical reunirá sectorialmente.

6.4.3 — Havendo disponibilidade financeira para as reuniões da direcção sindical de âmbito geral, deverão comparecer os elementos dos sectores de ilha(s).

6.4.4 — A direcção sindical reunirá com um quórum mínimo de maioria absoluta das delegações sindicais de ilha(s).

6.5 — São funções da direcção:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical;
- b) Levar à prática as decisões da classe expressas nos diversos plenários do Sindicato e ainda as decisões da classe a nível federativo;
- c) Relacionar-se com outras organizações sindicais, uniões regionais de sindicatos e central sindical, de acordo com o estatuído na alínea e) dos princípios organizativos;
- d) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- e) Propor a revogação do mandato dos órgãos sindicais, pertencendo sempre a decisão à assembleia que o elegerá;
- f) Cumprir as tarefas de administração do Sindicato, secundada pelos secretariados de sector, delegações e comissões sindicais.

6.6 — Todas as eleições serão feitas por lista, sufrágio universal e secreto.

6.7 — A delegação sindical de ilha(s) será destituída por sufrágio universal e secreto, em plenário sindical, quando expressamente convocado para o efeito por:

- a) Um plenário sindical de ilha(s);
- b) Uma assembleia de delegados sindicais;
- c) A maioria absoluta dos plenários de sectores;
- d) A maioria absoluta das assembleias sectoriais de delegados.

6.7.1 — O plenário sindical para a destituição da delegação sindical deverá ter quórum mínimo de 60 % dos professores sindicalizados e uma votação de três quartos dos presentes.

Caso este plenário decida a demissão da delegação, deverá eleger obrigatoriamente uma comissão, que, integrando professores de todos os graus de ensino, gerirá e administrará o Sindicato e organizará o sufrágio coadjuvada pelo conselho fiscal. O período de entrega de listas eleitorais será imediatamente aberto, terminando quinze dias após o plenário da demissão, iniciando-se todo o processo eleitoral de acordo com o ponto 14.

6.8 — Será sempre possível eleger e revogar os mandatos individuais para os órgãos executivos, de acordo com os pontos 11.2, 11.3 e 11.4.

6.9 — A delegação sindical de ilha(s) é formada pelos elementos de cada secretariado de sector de ilha(s) definidos no ponto 6.2 e tem como funções:

- a) Dinamizar a acção sindical da(s) ilha(s);
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos do delegado e da assembleia de delegados;
- c) Assegurar a difusão da informação da actividade sindical;
- d) Estabelecer ligação e coordenação entre os órgãos deliberativos da(s) ilha(s) e a direcção sindical;
- e) Executar as decisões tomadas a nível nacional, regional e de ilha(s);
- f) Secundar a direcção sindical nas tarefas administrativas;
- g) Promover a ligação com organizações de trabalhadores ao nível de ilha(s).

PONTO 7

Descentralização sectorial

7.1 — A nível deliberativo e executivo para tratamento das questões que lhe são específicas, os diversos graus de ensino organizar-se-ão em sectores sindicais de ilha(s).

7.2 — Os sectores sindicais são os seguintes:

- 1) Ensino pré-primário, primário e particular;
- 2) CPES e particular;
- 3) Secundário e particular;
- 4) Médio e superior.

O anteriormente exposto não prejudica a possibilidade de constituição de comissões de trabalho para os respectivos sectores.

7.3 — São órgãos deliberativos de cada sector:

- a) O plenário sectorial, que se pode realizar a nível de ilha(s);
- b) A assembleia de delegados sectorial, que igualmente se pode realizar a nível de ilha(s).

PONTO 8

Descentralização insular

8.1 — Os plenários sectoriais e gerais e as assembleias de delegados sectoriais e gerais poder-se-ão realizar a nível de ilha(s), havendo em cada ilha(s) uma delegação sindical de ilha(s).

8.2 — A nível de ilha(s) são órgãos deliberativos os plenários e assembleias de delegados, de acordo com o regulamento da assembleia de delegados, de âmbito sectorial ou geral, e realizados na(s) respectiva(s) ilha(s).

8.3 — São órgãos executivos os secretariados de sectores de ilha(s), que no seu conjunto formam a delegação sindical de ilha(s).

PONTO 9

Dos delegados sindicais

9.1 — Os delegados sindicais são eleitos pela escola, escolas e ou concelho:

- Até dez sindicalizados — um delegado efectivo e um suplente;
- Onze a trinta sindicalizados — dois delegados efectivos e um suplente;
- Trinta e um a setenta sindicalizados — três delegados efectivos e dois suplentes;
- Setenta e um a cento e cinquenta sindicalizados — cinco delegados efectivos e três suplentes;
- Mais de cento e cinquenta sindicalizados — sete delegados efectivos e quatro suplentes.

Os delegados sindicais poderão agregar a si delegados suplentes eleitos pela escola, escolas e ou concelho, os quais os substituirão em absoluto, em caso de doença ou impedimento.

9.2 — Os delegados sindicais deverão ser eleitos individualmente ou por lista pelos professores sindicalizados do respectivo núcleo sindical de base, por sufrágio universal e voto secreto.

9.3 — O mandato dos delegados é anual.

9.4 — A função dos delegados é transmitir as decisões das bases nas assembleias de delegados, dinamizar todo o processo sindical na sua base e velar pelo cumprimento da legislação de trabalho.

9.5 — Os delegados sindicais garantem a distribuição aos professores de todas as circulares e documentos emanados dos secretariados, da delegação sindical e da direcção.

9.6 — Os delegados prestarão contas à sua escola, escolas e ou concelho, à assembleia de delegados sectorial, ao plenário de delegados e à delegação sindical de ilha(s).

9.7 — Os pontos 2 e 3 do artigo 9.º serão aplicados no que respeita à possibilidade de eleição e revogação do mandato dos delegados.

9.8 — Os delegados poderão ser demitidos por quem os eleger em qualquer momento, desde que exorbitem das funções atrás indicadas ou que as não cumpram. Se um delegado se demitir, enquanto não for substituído, continuará no seu cargo.

9.9 — Os recursos e processos respeitantes aos conflitos entre os delegados e os sindicalizados que os elegeram ou os órgãos sindicais serão conhecidos e organizados pelo CF, mas as decisões finais pertencerão aos núcleos sindicais de base que os elegeram.

9.10 — Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, um regulamento de actividade do delegado sindical será anexado ao presente estatuto, depois de aprovado em assembleia geral de delegados para o efeito convocada.

PONTO 10

Núcleos sindicais de base

10.1 — O núcleo sindical de base é o centro de iniciativa de debate das questões sindicais e tem como órgãos o plenário do núcleo sindical de base (plenário de escola, escolas e ou concelho) e a comissão sindical.

10.2 — O plenário do núcleo sindical de base é constituído por todos os sindicalizados da escola, escolas e ou concelho (para o ensino primário e pré-primário) e compete-lhe exprimir directamente a vontade do núcleo sindical de base e eleger e destituir os delegados sindicais.

10.3 — A comissão sindical, constituída pelos delegados eleitos de cada núcleo sindical, é o órgão executivo e dinamizador do mesmo.

10.4 — Os núcleos sindicais de base de cada concelho poderão reunir-se em assembleia plenária concelhia.

10.5 — Poderão ainda realizar-se assembleias concelhias integrando trabalhadores de outros sindicatos e membros de outras organizações de trabalhadores.

PONTO 11

Aquisição e perda de qualidade de sindicalizado

11.1 — Têm direito a ser sócios do Sindicato:

11.1.1 — Os agentes de ensino que desempenhem profissão docente com remuneração por parte de uma entidade patronal, mesmo nos casos em que tenham sido unilateralmente suspensos por esta entidade;

11.1.2 — Os agentes de ensino sindicalizados há mais de um ano que tenham sido despedidos sem culpa própria;

11.1.3 — Os docentes na situação de reforma ou de licença.

Não são considerados impedimentos à sindicalização a cidadania estrangeira e as limitações à capacidade civil.

11.2 — São impedimentos à sindicalização:

11.2.1 — O comprometimento com o regime político fascista;

11.2.2 — Existência de processos de saneamento pendentes ou já julgados procedentes por implicações com o regime fascista;

11.2.3 — A detenção de interesses financeiros em estabelecimentos de ensino particular.

11.3 — Os direitos dos sindicalizados cessam:

11.3.1 — Por manifestação de vontade própria do sindicalizado nesse sentido;

11.3.2 — Por cessação das funções docentes de comum acordo com a entidade patronal, ressalvando-se a situação de reforma ou de licença;

11.3.3 — Por aplicação da sanção da expulsão depois de transitada em julgado.

11.4 — Constituem motivos de suspensão temporária dos direitos dos sindicalizados:

11.4.1 — O exercício de cargos directivos de nomeação num estabelecimento de ensino particular ou o desempenho de funções de defesa dos interesses da entidade patronal;

11.4.2 — O exercício de qualquer cargo na Administração Central;

11.4.3 — O não pagamento de quotas durante três meses, excepto nos casos de suspensão unilateral de vencimentos.

11.4.4 — O impedimento por motivo de serviço militar.

PONTO 12

Direitos dos sindicalizados

12.1 — São direitos dos sindicalizados:

a) A defesa colectiva ou individual dos seus direitos enquanto trabalhadores nos conflitos com a entidade patronal;

b) Eleger e ser eleito para os cargos sindicais;

c) Participar na actividade sindical e controlar a actividade dos órgãos do Sindicato;

d) Usufruir do fundo de greve, desemprego e suspensão em caso de greve, desemprego sem justa causa ou suspensão.

Terá direito a este usufruto todo aquele que estiver sindicalizado há, pelo menos, três meses, contados em função da data da decisão da greve;

e) Receber um subsídio mensal equivalente ao vencimento que deixou de receber em virtude de prisão ou por qualquer outro motivo de actuação em defesa do Sindicato, ou dos seus membros, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical;

f) Recorrer para o conselho fiscal e apelar para os plenários, quando sujeitos a processamento disciplinar.

PONTO 13

Deveres dos sindicalizados

13.1 — São deveres dos sindicalizados:

a) Velar pela aplicação do presente estatuto;

b) Denunciar junto do Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais dos quais tenha conhecimento, bem como os casos de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;

c) Levar à prática as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do Sindicato;

d) Exercer vigilância sobre a actuação dos órgãos do Sindicato;

e) Pagar as quotas em devido tempo, excepto nos casos em que tenha havido suspensão unilateral de vencimento, sua perca parcial ou total por doença e ainda no caso de cumprimento do serviço militar;

f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou impedimento por motivo de serviço militar.

PONTO 14

Da alteração dos estatutos

14.1 — Os estatutos do Sindicato poderão ser alterados de três em três anos num plenário sindical extraordinário expressamente convocado para o efeito a nível de ilha(s).

Os estatutos deverão ser obrigatoriamente revistos no fim do primeiro ano de aplicação.

14.2 — A convocatória do plenário sindical para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e ser publicada nos jornais.

14.3 — O plenário sindical para a alteração dos estatutos deverá ter a presença mínima de metade dos associados de cada ilha(s).

14.4 — As deliberações serão tomadas por, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

PONTO 15

Das propostas

(Regulamento a aprovar.)

PONTO 16

Eleições

16.1 — Haverá eleições para todos os órgãos do Sindicato biennialmente.

16.2 — As eleições deverão efectuar-se até 15 de Junho de cada ano.

16.3 — A tomada de posse efectuar-se-á no prazo de quinze dias após a data das eleições.

16.4 — Terão direito de voto todos os trabalhadores sindicalizados e com quotas em dia há, pelo menos, três meses.

16.5 — O referido no n.º 16.4 não se aplica aos trabalhadores sindicalizados que se encontrem desempregados por suspensão unilateral de vencimentos, doença ou cumprimento de serviço militar.

16.6 — A indicação do número e localização das mesas de voto será da competência da comissão eleitoral, não podendo,

no entanto, haverá mesas de assembleia de voto em escolas com menos de trinta professores.

Quando em determinado concelho se verificar a ausência daquelas condições, é obrigatória a existência de uma mesa de assembleia de voto concelhia, que deverá funcionar na sede do concelho e na escola com mais professores.

16.7 — Poderão votar por correspondência todos os trabalhadores que se encontrem a mais de 10 km da mais próxima assembleia de voto.

16.8 — O voto por correspondência será dobrado em quatro, metido dentro de um envelope fechado e em branco, que será metido por sua vez dentro de um outro envelope dirigido ao presidente da mesa eleitoral e contendo o nome do remetente.

16.9 — A campanha eleitoral começará a trinta e dois dias da data das eleições e terminará dois dias antes.

16.10 — A estrutura sindical ficará totalmente independente em relação ao processo eleitoral.

16.11 — Cada lista terá direito a três circulares emitidas por conta do Sindicato, bem como à emissão de programas, emissões estas em igual número.

16.12 — A emissão das listas de voto será do encargo do Sindicato e serão enviadas em igual quantidade para cada mesa de voto.

16.13 — No prazo de três dias após entrega das listas deverá constituir-se uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

16.14 — Competirá a essa comissão eleitoral tratar das emissões das circulares e dos programas das listas, fazer a distribuição das mesmas, bem como verificar da elegibilidade dos componentes das listas.

16.15 — As listas devem ser apresentadas até quarenta e cinco dias antes do prazo das eleições.

16.16 — Poderá haver qualquer substituição nas mesmas até quinze dias antes do prazo das eleições.

16.17 — Essa substituição só poderá efectuar-se se for feita por exigência da comissão eleitoral ou por iniciativa desta ou por reclamação de sócios do Sindicato, e só se algum dos candidatos não estiver no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

16.18 — A comissão eleitoral deverá avisar o primeiro subscriptor da lista da necessidade de substituição de um ou mais elementos até antes da realização do acto eleitoral e sempre até cinco dias após conhecimento do impedimento.

16.19 — Cada lista pode ir às urnas mesmo que reduzida de 10% do total mínimo dos elementos a propor.

16.20 — Em cada mesa de voto pode haver um delegado de cada lista, devendo obrigatoriamente estar presente um delegado da comissão eleitoral.

16.21 — Os resultados das eleições deverão ser conhecidos até quatro dias após a realização do acto eleitoral.

16.22 — Os votos por correspondência só serão contados desde que dirigidos ao presidente da mesa eleitoral até às 16 horas do dia da realização do acto eleitoral.

PONTO 17

Fundos

17.1 — Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

17.2 — O valor da quota mensal corresponderá a 0,6% das retribuições líquidas mensais, arredondado à classe das dezenas superiores.

17.3 — As receitas terão, obrigatoriamente, as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de gerência de cada delegação sindical de ilha(s), destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pelo plenário sindical de ilha(s);

c) Constituição de um fundo de greve, de transportes, desemprego e suspensão, correspondente obrigatoriamente a 20% da quotização mensal, fundo esse que será sempre representado em numerário.

Caso este fundo se verifique insuficiente, deverá recorrer-se ao fundo de reserva e à restrição das despesas.

17.4 — A direcção e a delegação sindical de ilha(s) deverão submeter à aprovação do plenário sindical, até 15 de Maio de cada ano, o relatório e contas relativos ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

a) O relatório e contas, bem como o parecer do conselho fiscal, deverão ser distribuídos aos núcleos sindicais de base com a antecedência mínima de trinta dias da data da realização do plenário.

b) Com, pelo menos, oito dias de antecedência em relação ao plenário sindical deverá ser convocada uma assembleia de delegados para discussão prévia do relatório e do parecer do conselho fiscal.

17.5 — a) A direcção e a delegação sindical submeterão à apreciação do plenário sindical, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte.

b) O orçamento deverá ser distribuído aos núcleos sindicais de base com a antecedência mínima de trinta dias da data da realização do plenário.

17.6 — A direcção e a delegação sindical de ilha(s) deverão fazer publicar na sede do Sindicato e nas sedes das delegações sindicais de ilha(s) um balancete trimestral.

PONTO 18

Fusão e dissolução do Sindicato

18.1 — A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação do plenário sindical expressamente convocado para o efeito, desde que o mesmo reúna, no mínimo, dois terços dos sindicalizados, devendo três quartos dos votantes manifestar-se a favor.

18.2 — O plenário sindical que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que ela se processará.

PONTO 19

Regime disciplinar

19.1 — Consideram-se infracções à disciplina sindical os actos de não cumprimento de obrigações por parte do sindicalizado, e particularmente:

- a) Grave infracção aos estatutos do Sindicato;
- b) Utilização abusiva do nome do Sindicato dos Professores.

19.2 — As infracções são passíveis das seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

19.3 — Tem competência disciplinar o plenário de escola, escolas e ou concelho (núcleo sindical de base).

19.4 — São órgãos de recurso das sanções aplicadas pelo plenário de escola, escolas e ou concelho o plenário de sector de ensino e o plenário sindical.

19.5 — As infracções disciplinares serão julgadas em primeira instância pelo plenário de escola, escolas e ou concelho, por proposta de qualquer professor do respectivo núcleo ou de qualquer órgão sindical.

A proposta de suspensão ou expulsão, desde que aprovada liminarmente em plenário de escola, escolas e ou concelho, implica a suspensão de qualquer mandato de que o visado esteja incumbido nos órgãos sindicais até ao trânsito em julgado da decisão.

19.6 — a) Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao sindicalizado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Compete ao conselho fiscal organizar o processo.

b) O processo disciplinar consiste numa base de averiguação preliminar que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sindicalizado de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

c) A nota de culpa deve ser feita em triplicado, sendo este entregue ao sindicalizado pessoalmente, dando recibo no original, ou por carta registada com aviso de recepção.

d) O acusado apresentará testemunhas e ainda a sua defesa por escrito no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, salvo se no seu decurso entregar atestado médico comprovativo de doença ou se provar que se encontra ausente por motivo de férias ou no cumprimento de obrigações legais ou contratuais. O acusado pode sempre requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

PONTO 20

Conselho fiscal

20.1 — O conselho fiscal da delegação sindical de ilha(s) é um órgão do Sindicato, constituído por cinco elementos, propostos em lista e eleitos bienalmente por sufrágio directo e universal e voto secreto.

O elemento apresentado em primeiro lugar de cada lista do conselho fiscal pertencerá simultaneamente ao conselho fiscal da direcção sindical.

20.2 — A eleição do conselho fiscal far-se-á simultaneamente com a da delegação sindical de ilha(s) e da mesa da assembleia, mas em lista separada, com boletim de voto de cor diferente e na mesma urna.

20.3 — São funções do conselho fiscal:

- a) Conhecer e organizar os recursos apresentados pelos sindicalizados em matéria disciplinar sindical;
- b) Conhecer e organizar os processos respeitantes aos conflitos entre órgãos sindicais;
- c) Verificar o mandato dos elementos de todos os organismos sindicais;
- d) Fiscalizar a actividade administrativa e financeira da direcção sindical e das delegações sindicais de ilha(s);
- e) Emitir parecer sobre relatórios e contas da direcção sindical e das delegações sindicais;
- f) Convocar extraordinariamente plenários sindicais no âmbito restrito das suas funções;
- g) Fiscalizar a actividade de todos os órgãos do Sindicato no que se refere ao cumprimento dos estatutos e à observância das normas de democraticidade interna do Sindicato.

Os elementos do conselho fiscal poderão assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção sindical e da delegação sindical de ilha(s).

PONTO 21

Disposições gerais

21.1 — A regulamentação das actividades das diversas estruturas, em tudo o que ultrapassa os presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleias de delegados.

21.2 — a) A revogação dos mandatos para cargos associativos é feita pela assembleia que os concedeu.

b) A mesma assembleia regulará e decidirá do preenchimento dos cargos tornados vagos, no caso de revogação, individual ou colectiva, de mandatos.

21.3 — O exercício de cargos associativos é gratuito.

21.4 — A designação para qualquer cargo sindical necessita da anuência do designado.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do n.º 6 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.)

Na impressão do estatuto aprovado para o Sindicato dos Professores da Zona Açores faltam os seguintes pontos:

Errata

No ponto 1 «Princípios organizativos do Sindicato»:

- 1.2 —
h) Direito de expressão pública nos órgãos e imprensa sindicais, em defesa de linhas de acção e de estratégia sindical, sem prejuízo da disciplina interna;

No ponto 6 «Dos secretariados, da delegação sindical de ilha(s) e da direcção sindical»:

6.1.2 — Cada secretariado de sector será composto por um número mínimo de três e um máximo de nove professores.

No ponto 17 «Fundos»:

- 17.3 —
d) Cada delegação de ilha(s) contribuirá mensalmente para a direcção do Sindicato com 10 % do valor das quotas recebidas, destinando-se esta importância às despesas resultantes do rigoroso cumprimento das suas funções.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

ASSOCIAÇÃO DOS LOGISTAS DO CENTRO COMERCIAL IMAVIZ — ALCCI

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

ARTIGO 1.º

É constituída uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável, denominada Associação dos Logistas do Centro Comercial Imaviz — ALCCI, para durar ilimitadamente, podendo a todo o tempo ser dissolvida.

ARTIGO 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa e, em princípio, na área do Centro Comercial Imaviz.

ARTIGO 3.º

A Associação será de âmbito restrito ao Centro Comercial Imaviz.

ARTIGO 4.º

São fins da Associação:

- a) Defender e promover os interesses comuns dos associados;
- b) Representar os associados nos assuntos que respeitem ao Centro Comercial Imaviz;
- c) Assegurar o cumprimento das normas que venham a ser aprovadas, nomeadamente regulamentos em cuja elaboração tenha a Associação tido eficaz intervenção;
- d) Prestar aos associados todas as informações que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que interessem à actividade do Centro Comercial ou à de qualquer associado;
- e) Intervir, a pedido de qualquer associado, na resolução de eventuais conflitos ou problemas surgidos nas relações com outro associado, com entidades públicas ou privadas relacionadas com o CCI;
- f) Dar parecer sobre assuntos inerentes ao funcionamento do CCI e sobre outros acerca dos quais seja consultada por entidades oficiais ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- g) Cooperar com o Estado ou outras entidades públicas ou privadas para o desenvolvimento e progresso nacionais;
- h) Dignificar e valorizar a actividade dos seus associados nos aspectos social, profissional, moral e económico.

CAPÍTULO II

Aquisição e perda da qualidade de associado Seus direitos e deveres

ARTIGO 5.º

1 — São associados efectivos as empresas, singulares ou colectivas, contadas por estabelecimentos, que exerçam actividade comercial ou industrial no CCI.

2 — Exceptuam-se do n.º 1 as que explorem lojas no CCI sob licenciamento ou por concessão sem contrato directo com a empresa proprietária ou concessionária do CCI.

3 — Os associados serão representados na Associação por uma das pessoas que indicarem, habilitando-a com os necessários poderes deliberativos e de representação.

4 — A indicação será feita pelo associado mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscreta pela administração nas empresas em termos de as vincular.

ARTIGO 6.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Associação e votar, por si e em representação de outro associado, nas reuniões da assembleia geral nos termos destes estatutos;
- b) Eleger ou ser eleito para cargos associativos ou para comissões que venham a ser constituídas;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos definidos nos estatutos;
- d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Solicitar a intervenção da Associação na defesa dos seus legítimos interesses;
- f) Usufruir, nos termos que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios e regalias da Associação;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária nos termos definidos nestes estatutos para resolução de problemas urgentes e de interesse colectivo e a que a direcção não deu solução quando para tal solicitada.

ARTIGO 7.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Cumprir prontamente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos e regulamentos elaborados e aprovados com intervenção da Associação;
- d) Tomar parte e votar nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar à Associação as informações que esta, no interesse comum, lhes solicitar, decidindo da legitimidade da recusa da assembleia geral;
- f) Realizar os actos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação e contribuir activamente para a realização dos seus fins.

2 — A representação dos associados nos cargos para que forem eleitos só poderá ser atribuída a sócios de firma ou ao próprio, se for comerciante no CCI em nome individual ou procurador, desde que os poderes de representação sejam conferidos ao cônjuge ou familiares ou gerentes.

Só pode haver delegação de poderes noutra pessoa, além das mencionadas no número anterior, após aprovação pela assembleia geral e tratando-se de comissões especializadas, sem prejuízo de a responsabilidade continuar a pertencer ao representado.

ARTIGO 8.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de exercer o comércio ou indústria no Centro Comercial Imaviz;
- b) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar seriamente o seu prestígio e bom nome;

- c) Os que deixem de pagar as suas quotas durante seis meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado.
- 2 — A perda da qualidade de sócio nos termos da alínea b) do n.º 1 só opera após deliberação da assembleia geral.
- 3 — A perda nos termos da alínea c) do n.º 1 é deliberada pela direcção, que pode decidir a readmissão uma vez liquidado o seu débito.

ARTIGO 9.º

O associado que, por qualquer modo, deixar de pertencer à Associação perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que for membro da Associação.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

ARTIGO 10.º

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou de deliberação dos corpos associativos, bem como das normas reguladoras da vida económica nacional, nomeadamente dos deveres especiais que para o exercício da actividade sejam impostos por lei ou diploma regulamentar, constituem infracção disciplinar.

ARTIGO 11.º

1 — As infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) Advertência simples;
- b) Advertência registada e publicada;
- c) Censura pública;
- d) Multa até 10 000\$;
- e) Irradiação de associado.

2 — As penas disciplinares serão aplicadas tendo em vista a gravidade da infracção e número de infracções.

3 — O produto da pena de multa reverterá para os fundos da Associação.

ARTIGO 12.º

Nenhuma pena será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que entender no prazo de quinze dias e sem que desta defesa e das provas produzidas se haja tomado conhecimento.

ARTIGO 13.º

1 — A aplicação de sanções disciplinares cabe à direcção, com recurso no prazo de dez dias para a assembleia geral.

2 — Da decisão sobre recurso por aplicação da pena referida na alínea e) do artigo 11.º cabe ainda recurso, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Das eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

SECÇÃO I

Princípios gerais

ARTIGO 14.º

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

ARTIGO 15.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos para exercer funções por um período de dois anos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

4 — Os membros dos órgãos da Associação serão eleitos pela totalidade de votos presentes na assembleia geral.

ARTIGO 16.º

1 — Todos os cargos de eleições serão exercidos com ou sem remuneração, nos termos definidos pela assembleia geral, sem prejuízo do pagamento das despesas de viagem, de representação e outras a que haja lugar no seu exercício.

2 — Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos electivos.

3 — O exercício dos cargos para órgãos sociais é obrigatório.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 17.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2 — Cada associado tem direito ao número de votos conforme a escala seguinte:

Associados de renda até 10 000\$ mensais — um voto;
Associados de renda até 15 000\$ mensais — dois votos;
Associados de renda até 20 000\$ mensais — três votos;
Associados com renda superior a 20 000\$ mensais, por cada grupo de 10 000\$ ou fracção além de 20 000\$, mais um voto.

ARTIGO 18.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

ARTIGO 19.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões ordinárias e extraordinárias, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou dos associados, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas aos cargos dos corpos sociais;
- c) Dar posse aos associados eleitos e receber as recusas e demissões;
- d) Assinar as actas e o expediente da mesa;
- e) Assistir, querendo, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

ARTIGO 20.º

Os secretários da mesa da assembleia geral serão um 1.º secretário e um 2.º secretário, aos quais compete:

- a) Coadjuvar o presidente no exercício das atribuições deste;
- b) Substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos;
- c) Secretariar o presidente nas assembleias, elaborar as actas e servir de escrutinadores nas eleições para os corpos sociais;
- d) Preparar, expedir e publicar as convocações da assembleia geral.

ARTIGO 21.º

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes;
- c) Criar comissões especializadas e definir os elementos que as hão-de constituir;
- d) Fixar as quotas e jóias a pagar pelos associados;
- e) Exercer o poder disciplinar sobre os associados, aplicando as respectivas penas;
- f) Examinar, apreciar e votar as contas e o relatório da direcção, com parecer do conselho fiscal, e aprovar os orçamentos, ordinários ou extraordinários;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos.

ARTIGO 22.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano, para apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal.

2 — Reunirá extraordinariamente sempre que necessário, a convocação do presidente da mesa, por sua iniciativa, a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou de um grupo de, pelo menos, 30 % dos associados e ainda na hipótese prevista no n.º 1 do artigo 13.º dos estatutos.

ARTIGO 23.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deve ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada associado com a antecedência mínima de oito dias, e na qual se indicará o dia, hora e local em que a assembleia há-de funcionar e respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em cada sessão não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e acordarem com o aditamento.

ARTIGO 24.º

1 — Convocada a assembleia, esta funcionará no dia e hora marcados se estiverem presentes ou representados, pelo menos, metade dos votos totais dos associados.

2 — Se a essa hora o número de votos referidos no número anterior não estiver presente ou representado, a assembleia geral funcionará trinta minutos depois, com qualquer número de associados e votos presentes ou representados.

ARTIGO 25.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados à votação, tendo o presidente da mesa voto qualificado de desempate.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos ou dissolução da Associação exigem o voto de acordo de, pelo menos, três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados à votação.

3 — O associado não pode votar nas matérias que lhe digam directamente respeito.

4 — Sempre que a assembleia crie ou eleja uma comissão especial, fixará as suas funções e a latitude dos seus poderes

ARTIGO 26.º

Compete ao presidente da mesa escolher a forma de votação, salvo quando a própria assembleia delibere forma especial para alguma votação.

ARTIGO 27.º

1 — De cada reunião é lavrada acta dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.

2 — A acta é assinada pelos membros da mesa presentes à reunião e assim se considera eficaz, salvo se a própria assembleia deliberar que esta lhe seja submetida para aprovação.

SECÇÃO III

Da direcção

ARTIGO 28.º

1 — A direcção será composta de cinco membros, três efectivos e dois suplentes.

2 — Os efectivos serão um presidente e dois vogais, sendo um deles secretário e outro tesoureiro.

ARTIGO 29.º

A gestão da Associação é da responsabilidade da direcção, a quem competem todos os poderes que por estes estatutos ou por lei não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

ARTIGO 30.º

Compete, especialmente, à direcção:

a) Representar a Associação em juízo ou fora dele em todos os seus actos ou contratos;

- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação e contratar os colaboradores necessários ao bom funcionamento desses serviços, fixando os respectivos vencimentos e condições de trabalho;
- c) Prestar o seu apoio a todas as comissões especiais nomeadas pela assembleia geral;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Analisar as comunicações dos associados e deliberar sobre a urgência da convocação extraordinária da assembleia geral;
- f) Decidir sobre todos os assuntos, mesmo da competência da assembleia geral, que, pela sua urgência, não permitam a convocação desta;
- g) Apresentar na assembleia geral seguinte, para ratificação, as decisões tomadas ao abrigo da alínea anterior;
- h) Elaborar e apresentar à assembleia geral, para aprovação, os regulamentos internos necessários;
- i) Dirigir a organização do cadastro dos associados e promover a sua constante actualização;
- j) Requisitar aos associados os elementos necessários à execução da alínea anterior;
- k) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- l) Administrar os bens da Associação, arrecadando as receitas e satisfazendo as despesas;
- m) Realizar todos os actos necessários e convenientes à satisfação dos fins da Associação e defesa dos interesses dos associados e ao bem comum.

ARTIGO 31.º

1 — A direcção reunirá sempre que necessário, mas obrigatoriamente uma vez por quinzena, exarando-se em livro próprio acta donde constem as resoluções tomadas.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria.

ARTIGO 32.º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direcção.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente ou, em seu nome, por qualquer dos directores em exercício ou pelo secretário-geral, se o houver.

ARTIGO 33.º

1 — A direcção poderá contratar um secretário-geral da Associação, a quem, sob orientação daquela, competirá a gestão corrente desta.

2 — O secretário-geral tomará parte, sem direito a voto, nas reuniões da assembleia geral e da direcção.

ARTIGO 34.º

Os membros da direcção cessante são obrigados a passar, em boa ordem, os assuntos da sua gestão à nova direcção eleita, que lhe dará quitação.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

ARTIGO 35.º

O conselho fiscal é constituído por três associados eleitos pela assembleia geral, ao qual compete:

- a) Examinar, sempre que entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Dar parecer sobre o projecto de orçamento e balanço e sobre a movimentação do fundo de reserva.

ARTIGO 36.º

1 — O conselho fiscal escolherá de entre os membros eleitos o presidente, desempenhando os restantes as funções de vogais.
 2 — O conselho fiscal reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que for convocado pelo presidente.

3 — O presidente do conselho fiscal deve assistir às reuniões da direcção sempre que o presidente desta o convoque e poderá assistir sempre que o julgue necessário.

SECÇÃO V

Das eleições

ARTIGO 37.º

1 — As candidaturas para os órgãos da Associação deverão ser subscritas pelos candidatos.

2 — As candidaturas serão feitas em separado para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal e apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Com as candidaturas indicar-se-á quem representará o associado em nome colectivo.

4 — Não sendo apresentadas listas até à data da assembleia geral eleitoral, esta designará os associados que preencherão os diversos cargos.

ARTIGO 38.º

1 — As candidaturas para eleições ordinárias serão apresentadas até vinte dias antes do termo do mandato.

2 — Haverá eleições extraordinárias para a direcção sempre que, esgotadas as substituições dos membros efectivos, se verificar a existência de qualquer vaga nestes membros.

3 — Verificadas as circunstâncias do número anterior, o presidente da assembleia geral marcará eleições e convocará a assembleia geral para um prazo não superior a trinta dias, devendo as candidaturas ser apresentadas até dez dias antes da eleição.

4 — Enquanto se não realizarem as eleições, os directores em exercício continuarão a garantir a gestão da Associação.

5 — De igual modo se procederá se se verificar qualquer vaga na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

ARTIGO 39.º

1 — As eleições serão feitas por escrutínio secreto.

2 — O escrutínio deve ser feito imediatamente após a votação, sendo proclamados os eleitos após a contagem dos votos.

3 — Nas eleições ordinárias os eleitos tomarão posse nos oito dias seguintes.

4 — Nas eleições extraordinárias os eleitos tomarão posse logo após a proclamação.

ARTIGO 40.º

As listas serão de modelo uniforme e delas constarão os nomes dos candidatos e os respectivos corpos sociais a que se destinam.

ARTIGO 41.º

As listas não podem ser alteradas após a sua entrega, a não ser que surja impossibilidade superveniente a algum dos candidatos até à eleição, circunstância em que é admitida a substituição.

CAPÍTULO V

Administração financeira, orçamento e contas

ARTIGO 42.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

ARTIGO 43.º

Para cada ano social é elaborado o respectivo orçamento e no final de cada ano económico serão elaboradas as contas de gerência.

ARTIGO 44.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e das quotas dos associados;
- b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- c) Os juros dos fundos capitalizados;
- d) Os valores correspondentes à venda de impressos-modelo ou outros que venham a ser criados;
- e) Pertencerão ao património da Associação todas as aquisições a título oneroso ou gratuito;
- f) As multas aplicadas nos termos do artigo 11.º dos estatutos.

ARTIGO 45.º

1 — Os valores monetários da Associação deverão ser depositados em estabelecimento bancário, não devendo existir em caixa mais do que o indispensável às despesas quotidianas.

2 — O levantamento dos depósitos será efectuado mediante as assinaturas referidas no n.º 1 do artigo 32.º dos estatutos.

ARTIGO 46.º

1 — O saldo da conta de gerência, quando houver, será assim distribuído:

- a) Pelo menos 10 % para o fundo de reserva;
- b) Pelo menos 10 % para fundo de iniciativas e de apoio aos associados;
- c) O remanescente constituirá ou reforçará o fundo associativo.

2 — A movimentação dos fundos pertence à direcção.

3 — O fundo referido na alínea a) do n.º 1 deste artigo só pode ser movimentado com parecer favorável do conselho fiscal e os fundos referidos nas alíneas b) e c) podem ser movimentados livremente.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos

ARTIGO 47.º

1 — Os presentes estatutos serão periodicamente revistos, tendo lugar a primeira revisão no prazo de um ano.

2 — Sempre que nas revisões se verifique que as normas estatutárias não satisfazem à dinâmica social da Associação proceder-se-á à sua alteração.

3 — A assembleia que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para esse fim.

4 — Da convocação constarão sumariamente os assuntos sobre que irá versar a discussão e votação da alteração.

ARTIGO 48.º

O formalismo de registo das alterações que forem introduzidas nos estatutos será o que estiver definido na lei.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

ARTIGO 49.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, desde que envolva o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução decidirá também o destino a dar aos bens da Associação que constituem remanescente da liquidação.

ARTIGO 50.º

A mesma assembleia nomeará uma comissão constituída por três liquidatários, os quais, não sendo deliberada outra forma de liquidação, procederão do seguinte modo:

- a) Apuramento e consignação das verbas destinadas a solver o passivo da Associação;

- b) Satisfação das dívidas e apuramento do remanescente, a que será dado o destino que a assembleia houver deliberado;
- c) Se o destino votado for a distribuição pelos associados, estes receberão uma quota-parte proporcional às quotas que houverem pago à Associação.

ARTIGO 51.º

A liquidação será efectuada no prazo de noventa dias após ter sido deliberada a dissolução.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

ARTIGO 52.º

1 — Na fase de organização será a Associação regida por uma comissão instaladora, à qual compete prover à instalação da Associação, promover o seu registo e legalização, à eleição

dos órgãos sociais, para o que terá poderes de convocação e presidência da assembleia geral eleitoral e constituinte.

2 — Compete ainda à comissão instaladora, até à posse dos membros dos corpos sociais eleitos, todos os poderes atribuídos nestes estatutos aos órgãos sociais.

ARTIGO 53.º

Na primeira assembleia geral ordinária que se realizar depois de eleitos os corpos sociais será apreciado o relatório da comissão instaladora.

ARTIGO 54.º

1 — As eleições a que se refere o artigo 52.º deverão ter lugar nos sessenta dias posteriores à legalização da Associação.

2 — A comissão instaladora cessará funções logo que os corpos sociais tomem posse nos termos do artigo 39.º dos estatutos.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

I. T. A. — ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS INDUSTRIALIS DE TRIPAS E AFINS

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

ARTIGO 1.º

É constituída uma associação com personalidade jurídica e sem afins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável, denominada I. T. A. — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins, para durar ilimitadamente, podendo a todo o tempo ser dissolvida.

ARTIGO 2.º

1 — A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo estabelecer delegações ou outra forma de representação social onde for julgado conveniente.

2 — Por decisão da assembleia geral poderá a sua sede ser mudada para qualquer local do território nacional.

ARTIGO 3.º

A Associação terá âmbito territorial nacional e é formada pelas empresas singulares ou colectivas que exerçam a indústria de tripas e afins, podendo a ela pertencer as empresas que exerçam actividade de transformação e aproveitamento de subprodutos animais e respectiva comercialização que voluntariamente nela se inscrevam.

ARTIGO 4.º

1 — São fins da Associação:

- a) Defender e promover os interesses comuns dos associados;
- b) Cooperar activamente com o Estado Português e outras entidades públicas ou privadas para o desenvolvimento e progresso do País;
- c) Prestar informações, dar pareceres e propor medidas à Administração sobre assuntos de interesse para a indústria;

- d) Fomentar o estudo de questões relativas à actividade dos associados e estimular entre eles uma leal cooperação;
- e) Promover e manter serviços de interesse para os associados;
- f) Negociar e celebrar, em representação dos seus associados e dentro dos limites estabelecidos por lei, convenções colectivas de trabalho e intervir na sua execução, nos termos que essas mesmas convenções previrem;
- g) Representar os associados perante a Administração, outras associações de industriais ou de comerciantes, organizações sindicais e o público em geral.

2 — Em ordem à realização dos seus fins sociais a Associação pode praticar todos os actos e contratos necessários ou convenientes sem outros limites além dos decorrentes da lei e dos estatutos, nomeadamente:

- a) Estudar e propor às entidades oficiais competentes a adopção de normas gerais;
- b) Estudar, definir e aprovar regras, recomendações ou acordos a aplicar pelos associados e velar pela sua execução;
- c) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade, acerca dos quais seja consultada pelos associados ou outras entidades;
- d) Promover a informação dos associados, de outras organizações de actividades económicas e do público em geral sobre assuntos relativos ao sector económico abrangido pela Associação.

CAPÍTULO II

Aquisição e perda da qualidade de sócio, seus direitos e deveres

ARTIGO 5.º

1 — Podem ser membros da Associação as empresas singulares ou colectivas que exerçam no território português a actividade definida no artigo 3.º destes estatutos.

2 — Toda a entidade patronal tem o direito de se inscrever na Associação, podendo a direcção desta exigir aos candidatos a prova do preenchimento dos requisitos legais e estatutários.

3 — O requerimento para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos seus regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

4 — Os associados serão representados na Associação por uma das pessoas que indicarem, habilitando-a com os necessários poderes deliberativos e de representação.

5 — A indicação será feita pelo associado mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscrita pela administração das empresas em termos de assinalar.

ARTIGO 6.^o

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Associação e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
- b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar os seus serviços, nos termos que forem estabelecidos em regulamento;
- f) Reclamar perante os órgãos da Associação de actos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da Associação;
- g) Usufruir, nos termos em que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da Associação;
- h) Receber da Associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente, examinar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade e os livros de actas.

ARTIGO 7.^o

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral, ficando dispensados de pagamento de jóia os associados fundadores desta Associação;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Cumprir prontamente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos da Associação;
- d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- e) Realizar os actos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- f) Participar no funcionamento da Associação, contribuindo activamente para a realização dos seus fins.

ARTIGO 8.^o

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e bom nome;
- b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- c) Os que não cumpram as deliberações da assembleia geral ou da direcção;
- d) Os que violem quaisquer dos deveres de associado.

2 — A exclusão do associado faltoso pertence à direcção, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a assembleia geral, no prazo de trinta dias, da notificação da exclusão, mediante requerimento fundamentado, dirigido ao presidente da mesa.

ARTIGO 9.^o

1 — A todo o tempo qualquer associado poderá demitir-se da Associação, podendo esta reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

2 — A declaração da demissão será apresentada à direcção em carta registada e terá efeitos a partir do fim do mês seguinte ao da sua apresentação.

ARTIGO 10.^o

Sob proposta da direcção, qualquer sócio pode ser excluído da Associação, por deliberação da assembleia geral, votada por maioria de três quartos do número legal de votos que façam funcionar a assembleia, observado que seja o condicionalismo estipulado no artigo 14.^o dos estatutos.

ARTIGO 11.^o

O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à Associação não tem o direito de reaver as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

ARTIGO 12.^o

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou deliberações dos corpos gerentes da Associação, bem como das normas reguladoras da vida económica nacional, nomeadamente dos deveres especiais que para o exercício da actividade sejam impostos por lei ou diploma regulamentar, constituem infracção disciplinar.

ARTIGO 13.^o

1 — As infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) Advertência simples;
- b) Advertência registada;
- c) Censura;
- d) Multa até 10 000\$;
- f) Irradiação de associado.

2 — As penas disciplinares serão aplicadas tendo em vista a gravidade da infracção e o número de infracções.

3 — O produto da pena de multa reverterá para os fundos da Associação.

ARTIGO 14.^o

Nenhuma pena será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que entender, no prazo de quinze dias, e sem que desta defesa e das provas produzidas se haja tomado conhecimento.

ARTIGO 15.^o

1 — A aplicação de sanções disciplinares compete à direcção, com recurso, nos termos do artigo 8.^o, n.^o 2, para a assembleia geral.

2 — Da decisão sobre o recurso por aplicação da pena referida na alínea e) do artigo 13.^o, proferida pela assembleia geral, cabe também recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Das eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

SECÇÃO I

Princípios gerais

ARTIGO 16.^o

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

ARTIGO 17.^o

1 — a) Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos para exercer funções por um período de três anos;

b) A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar;

c) É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

2 — Os membros dos órgãos da Associação serão eleitos pela totalidade dos votos presentes na assembleia geral.

ARTIGO 18.^o

1 — Todos os cargos de eleição são exercidos com ou sem remuneração, conforme for decidido em assembleia geral, sem prejuízo, porém do pagamento das despesas de viagem e ou de representação a que haja lugar no seu exercício.

2 — Em qualquer dos órgãos da Associação cada um dos seus membros tem direito a um voto, tendo o presidente voto qualificado de desempate.

3 — Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos electivos.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 19.^o

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2 — Cada associado terá direito a um voto.

ARTIGO 20.^o

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

ARTIGO 21.^o

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as assembleias gerais, mesmo eleitorais, marcando a sua data, por sua iniciativa ou a requerimento, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas aos corpos da Associação;
- c) Dar posse aos associados eleitos para os cargos gerentes e aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito;
- d) Assinar as actas e o expediente da mesa;
- e) Assistir, querendo, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

ARTIGO 22.^o

Os secretários da mesa da assembleia geral serão um primeiro-secretário e um segundo-secretário, aos quais, pela ordem designada, compete substituir o presidente nos seus impedimentos e, em conjunto, as atribuições constantes destes estatutos.

ARTIGO 23.^o

Compete aos secretários:

- a) Preparar, expedir e publicar as convocações da assembleia geral;
- b) Preparar e ler o expediente da mesa;
- c) Servir de escrutinadores nas votações;
- d) Redigir as actas das assembleias gerais;
- e) Substituir o presidente da mesa.

ARTIGO 24.^o

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes;

c) Fixar as quotas a pagar pelos associados;

d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção, aprovar o orçamento para o ano seguinte e quaisquer outros actos, propostas e trabalhos que lhe sejam submetidos;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos.

ARTIGO 25.^o

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção relativos à gerência do ano findo e para proceder, quando deva ter lugar, à eleição dos membros dos órgãos da Associação.

2 — Reunirá também ordinariamente até ao dia 30 de Novembro de cada ano para apreciar e aprovar o orçamento para o ano seguinte que lhe for apresentado pela direcção até trinta dias antes daquela data.

ARTIGO 26.^o

Em sessões extraordinárias, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 20% dos associados e, ainda na hipótese prevista no artigo 8.^o, n.^o 2, destes estatutos, a convocação do presidente.

ARTIGO 27.^o

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deve ser feita por meio de aviso postal expedido para cada associado com a antecedência mínima de oito dias e no qual se indicar o dia, hora e local em que a assembleia há-de funcionar e respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em cada sessão não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

ARTIGO 28.^o

1 — Convocada a assembleia, esta funcionará no dia e hora marcados se estiverem presentes, pelo menos, metade dos votos totais dos associados.

2 — Se a essa hora o número legal de votos referidos no número anterior não se encontrar presente, a assembleia geral funcionará trinta minutos depois com qualquer número de associados e votos presentes.

ARTIGO 29.^o

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria de votos dos associados presentes ou representados à votação, tendo o presidente da mesa voto qualificado de desempate.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos da Associação exigem o voto de acordo de, pelo menos, três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados à votação.

3 — O associado não pode votar nas matérias que lhe digam directamente respeito.

ARTIGO 30.^o

Convocada a assembleia geral, nos termos dos artigos 26.^o e 27.^o, para os efeitos da alínea b) do artigo 24.^o, se votar a destituição dos corpos gerentes, aquela nomeará uma comissão de gestão de, pelo menos, três membros para gerirem os assuntos sociais até às próximas eleições, cuja data será também marcada na mesma assembleia.

ARTIGO 31.^o

Compete ao presidente da assembleia geral escolher a forma de votação, salvo quando a própria assembleia delibere forma especial para alguma votação.

ARTIGO 32.^o

1 — De cada reunião é lavrada acta dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.

2 — A acta é assinada pelos membros da mesa presentes e assim se considera eficaz, salvo se a própria assembleia deliberar que ela lhe seja submetida para aprovação.

SECÇÃO III

Da direcção

ARTIGO 33.^o

A direcção será composta de cinco membros, assim classificados:

Um presidente;
Um secretário;
Um tesoureiro;
Dois vogais.

ARTIGO 34.^o

A gestão da Associação é da responsabilidade da direcção, a quem competem todos os poderes que por estes estatutos ou por lei não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

ARTIGO 35.^o

Compete especialmente à direcção:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, em todos os seus actos e contratos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação e contratar o pessoal de chefia, técnico, administrativo e auxiliar, fixando os respectivos vencimentos e condições de trabalho;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, juntamente com o parecer do conselho fiscal, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos prazos estabelecidos no artigo 25.^o destes estatutos;
- e) Negociar, concluir e fazer cumprir convenções colectivas de trabalho para toda a indústria ou por secções, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos pela assembleia geral e dos limites permitidos por lei;
- f) Submeter à assembleia geral as propostas que julgar necessárias;
- g) Realizar todos os actos necessários e convenientes à satisfação dos fins da Associação e defesa dos interesses dos associados e ao bem comum.

ARTIGO 36.^o

1 — A direcção reunirá obrigatoriamente uma vez por quinzena e sempre que o julgue necessário, exarando-se em livro próprio acta de que constem as resoluções tomadas.

2 — A convocação pertencerá ao seu presidente ou, no impedimento deste, ao secretário, funcionando a reunião logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto qualificado de desempate.

ARTIGO 37.^o

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerários e contas.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente ou, em seu nome, por qualquer dos directores em exercício ou pelo secretário-geral, se o houver, e ainda, na falta deste, pelo chefe de serviços da Associação.

ARTIGO 38.^o

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, excepto aqueles que hajam reclamado contra as omissões, que

tenham votado contra as deliberações em causa ou que, não tendo assistido às sessões em que estas se tomaram, contra elas protestem na primeira sessão seguinte a que assistirem.

ARTIGO 39.^o

1 — A direcção poderá contratar um secretário-geral da Associação, a quem, sob orientação da direcção, competirá a gestão corrente da Associação.

2 — O secretário-geral tomará parte, sem direito a voto, nas reuniões da assembleia geral e da direcção.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

ARTIGO 40.^o

O conselho fiscal é constituído por três associados eleitos pela assembleia geral, ao qual compete:

- a) Examinar, sempre que entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da Direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Dar parecer sobre o projecto de orçamento e balanço e movimentação do fundo de reserva.

ARTIGO 41.^o

1 — O conselho fiscal escolherá entre os membros eleitos um presidente, desempenhando os restantes as funções de vogais.

2 — O conselho reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que for convocado pelo presidente.

3 — O presidente do conselho fiscal deve assistir às reuniões da direcção sempre que o presidente desta o convoque e poderá assistir sempre que o julgue necessário.

SECÇÃO V

Das eleições

ARTIGO 42.^o

1 — As candidaturas para os órgãos da Associação deverão ser subscritas pelos candidatos.

2 — As candidaturas serão feitas em separado para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal e apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Com as candidaturas indicar-se-á quem representará o associado em nome colectivo.

ARTIGO 43.^o

1 — As candidaturas para eleições ordinárias serão apresentadas até quinze dias antes do termo do mandato.

2 — Nas eleições extraordinárias que se verificarem para preenchimento de qualquer vaga ocorrida em qualquer dos órgãos associativos as candidaturas serão apresentadas até dez dias antes do dia designado para a eleição.

ARTIGO 44.^o

1 — As eleições serão feitas por escrutínio secreto.

2 — O escrutínio deve ser feito imediatamente após a votação, sendo proclamados os eleitos logo após a contagem dos votos.

3 — Nas eleições ordinárias os associados eleitos tomarão posse nos oito dias seguintes ao termo do mandato anterior.

4 — Nas eleições suplementares os associados eleitos tomarão posse logo após a proclamação.

ARTIGO 45.^o

As listas dos candidatos propostos à votação a que se refere a alínea b) do artigo 17.^o destes estatutos serão de modelo uniforme e delas constarão os nomes dos candidatos e os respectivos corpos sociais a que se destinam.

ARTIGO 46.^o

As listas não podem ser alteradas após a sua entrega, a não ser que surja impossibilidade superveniente a algum dos candidatos até à eleição, circunstância em que é admitida a alteração por substituição.

CAPÍTULO V

Administração financeira, orçamento e contas

ARTIGO 47.^o

O exercício anual corresponde ao ano civil.

ARTIGO 48.^o

1 — Para cada ano social seguinte é elaborado o respetivo orçamento e no princípio de cada ano económico serão elaboradas as contas de gerência do ano transacto.

2 — A elaboração do orçamento e das contas pertence à direcção, que as submeterá à aprovação da assembleia geral ordinária.

ARTIGO 49.^o

1 — Constituem receitas da Associação:

- O produto das jóias e das quotas dos associados;
- Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- Os juros dos fundos capitalizados.

2 — Pertencerão ao património da Associação todas as aquisições a título oneroso ou gratuito, incluindo patrimónios, no todo ou em parte, de outras associações ou instituições, que por estas ou por comando legal tenham sido postas à sua disposição.

ARTIGO 50.^o

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar votará também as contribuições a pagar pelos sócios para fazer face aos encargos orçamentados.

ARTIGO 51.^o

1 — A assembleia geral que aprovar as contas da gerência decidirá sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado.

2 — A mesma assembleia pode decidir aplicar o saldo da conta de gerência à constituição ou reforço de fundos de apoio aos associados.

ARTIGO 52.^o

1 — Os valores monetários serão depositados em estabelecimento bancário, não podendo haver em cofre mais do que o indispensável às despesas quotidianas.

2 — Os levantamentos dos depósitos serão efectuados mediante as assinaturas referidas no artigo 37.^o, n.^o 1, destes estatutos.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos

ARTIGO 53.^o

Os presentes estatutos serão periodicamente revistos, marcando-se já a primeira revisão no prazo de um ano.

ARTIGO 54.^o

Sempre que nas revisões se verifique que as normas estatutárias não satisfazem à dinâmica social da Associação, proceder-se-á à sua alteração.

ARTIGO 55.^o

1 — A assembleia que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para esse fim.

2 — Da convocação constarão, sumariamente, os assuntos sobre que irá versar a discussão e aprovação da alteração.

ARTIGO 56.^o

O formalismo do registo das alterações que forem introduzidas nos estatutos será o que estiver definido na lei.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

ARTIGO 57.^o

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução decidirá também o destino a dar aos bens da Associação que constituírem remanescente da liquidação.

ARTIGO 58.^o

A mesma assembleia nomeará três liquidatários, os quais, não sendo deliberada outra forma de liquidação, procederão do seguinte modo:

- Apuramento e consignação das verbas destinadas a solver o passivo da Associação;
- Satisfeitas as dívidas e apurado o remanescente, será este repartido pelos associados existentes à data da liquidação;
- A quota-parte de cada um dos associados será proporcional às quotas pagas à Associação.

ARTIGO 59.^o

A liquidação será efectuada no prazo de seis meses após ter sido deliberada a dissolução.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

ARTIGO 60.^o

Na fase de organização será a Associação regida por uma comissão directiva, à qual compete prover à instalação da Associação e promover, logo após o seu registo e legalização, a eleição dos órgãos sociais, para o que terá poderes de convocação de assembleia geral.

ARTIGO 61.^o

Na primeira assembleia geral ordinária que se realizar depois de eleitos os corpos sociais será apreciado o relatório da comissão directiva.

ARTIGO 62.^o

1 — As eleições a que se refere o artigo 60.^o deverão ter lugar nos trinta dias seguintes ao da legalização da Associação.

2 — A comissão directiva cessará funções logo que os corpos sociais eleitos tomem posse, nos termos do artigo 44.^o dos estatutos.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.^o do Decreto-Lei n.^o 215-C/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE CONSTRUTORES DE ALUMÍNIO

No dia 25 de Outubro de 1977, em Lisboa e no 12.º Cartório Notarial de Lisboa, perante mim, licenciada Lídia Rodrigues Maia Devesa, notária no mesmo Cartório, compareceram como outorgantes:

1.º Manuel Neves Baptista de Campos, casado, natural de Lisboa, residente na Rua de Lisboa, 1, 4.º, A, no Estoril, Cascais, portador do bilhete de identidade n.º 34 117, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, em 3 de Setembro de 1977, que outorga na qualidade de director-delegado e em representação da sociedade de responsabilidade limitada denominada Indústrias Metálicas Dime, L.ª, com sede em Alverca do Ribatejo, concelho de Vila Franca de Xira, qualidade e suficiência de poderes para este acto que verifiquei pela escritura de transformação na actual espécie outorgada neste Cartório em 30 de Agosto de 1974, lavrada a fls. 78 v.º e seguintes do livro n.º 100-D e ainda pela fotocópia da acta n.º 20 da reunião do conselho de administração que me foi apresentada e que arquivei.

2.º Amílcar Antunes, casado, natural de Panoias de Cima, concelho da Guarda e residente em Baratã, no concelho de Sintra, portador do bilhete de identidade n.º 2 544 530, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, em 3 de Setembro de 1977.

Verifiquei a identidade dos outorgantes por exibição dos citados bilhetes de identidade.

Os outorgantes disseram:

Que, pela presente escritura e nas qualidades em que outorgam, constituem uma associação de construtores de alumínio, com a denominação de A. P. C. A. — Associação Portuguesa de Construtores de Alumínio, que fica a reger-se pela legislação legal aplicável e pelos seguintes

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, sede, fins

ARTIGO 1.º

A A. P. C. A. — Associação Portuguesa de Construtores de Alumínio é uma Associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constitufda ao abrigo e em conformidade com a lei do direito de associação em vigor.

ARTIGO 2.º

A Associação tem a sua sede na Rua de Veloso Salgado, 37, rés-do-chão, esquerdo, em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações em qualquer local do território português.

ARTIGO 3.º

Os fins da Associação são:

- a) Promover e intensificar a união e colaboração entre os construtores de alumínio;
- b) Representar e defender os interesses dos seus membros junto de quaisquer organizações particulares ou oficiais;
- c) Representá-los em quaisquer organismos internacionais em que haja interesse em se filiar ou aderir;
- d) Promover, por todas as formas julgadas convenientes, o aumento das vendas no mercado nacional e exportações, nomeadamente recorrendo ao auxílio das entidades oficiais para a participação em feiras, exposições e em missões comerciais ao estrangeiro;
- e) Realizar prospecções de mercados, elaborar estatísticas e informações de reconhecida utilidade para os seus membros;
- f) Estabelecer relações com os fabricantes nacionais e estrangeiros de perfis e acessórios, com fins informativos e de colaboração mútua;
- g) Promover, de uma maneira geral, todas as iniciativas que possam contribuir para o progresso económico dos seus membros e para a resolução comum de problemas sociais, estabelecendo, para o efeito, os contactos e relações que se mostrarem adequados, com quaisquer organizações particulares ou oficiais;

- a) Promover e estimular a normalização de produtos inerentes às actividades dos seus membros, em colaboração com organismos nacionais e internacionais dedicados a tais fins;
- b) Quaisquer outros fins tendentes a promover a actividade comercial e industrial dos construtores de alumínio.

CAPÍTULO II

Dos sócios

ARTIGO 4.º

Podem ser sócios da Associação todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam no território nacional a indústria de construção de alumínio.

ARTIGO 5.º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 13.º, n.º 2;
- d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- f) Que se mantenham secretos os dados particulares que proporcionem para a elaboração de estudos e estatísticas a efectuar pela A. P. C. A.;
- g) Usufruir de todos os benefícios ou regalias da Associação.

ARTIGO 6.º

São deveres dos sócios:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

ARTIGO 7.º

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhe for comunicado.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção. No caso da alínea b), a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

3 — O sócio excluído perde o direito ao património social.

CAPÍTULO III

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Dos órgãos administrativos

ARTIGO 8.º

São órgãos administrativos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

ARTIGO 9.^º

- 1 — Os membros da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal serão eleitos por três anos.
- 2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.
- 3 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

ARTIGO 10.^º

- 1 — Todos os cargos de eleição são gratuitos.
- 2 — Em qualquer dos órgãos administrativos cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 11.^º

- 1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.^º secretário e um 2.^º secretário.
- 2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.
- 3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

ARTIGO 12.^º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- b) Fixar as quotas a pagar pelos sócios;
- c) Apreciar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos.

ARTIGO 13.^º

- 1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente no 1.^º trimestre de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

- 2 — Extraordinariamente a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, um terço do número de sócios.

ARTIGO 14.^º

- 1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal registado, expedido para cada um dos sócios, com antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião, e respectiva ordem do dia.

- 2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes a concordarem com o aditamento.

ARTIGO 15.^º

- 1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios.

- 2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

ARTIGO 16.^º

- 1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

- 2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

SECÇÃO III

Da direcção

ARTIGO 17.^º

A representação e gerência associativa são confiadas a uma direcção composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

ARTIGO 18.^º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas da gerência, acompanhado do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a realização dos fins da Associação e para a defesa do respectivo sector da indústria, podendo, inclusivamente, recorrer à colaboração de quaisquer organizações, constituídas ou a constituir, que lhe possam prestar conveniente apoio técnico e de informação ou consulta.

ARTIGO 19.^º

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

ARTIGO 20.^º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

ARTIGO 21.^º

O conselho fiscal é constituído por três membros, a saber: um presidente e dois vogais.

ARTIGO 22.^º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias

ARTIGO 23.^º

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário nos mais termos e condições previstos no artigo 18.^º

CAPÍTULO IV

Das secções

ARTIGO 24.^º

Para mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses junto da direcção, poderão agrupar-se em secções os sócios que se dediquem ao exercício da mesma actividade ou modalidade industrial.

ARTIGO 25.^o

A instituição, organização e funcionamento das secções compete à direcção, que procederá por iniciativa própria ou a pedido dos sócios interessados.

ARTIGO 26.^o

Os trabalhos de cada secção são dirigidos por uma mesa composta por um presidente e um secretário, a eleger trienalmente após a assembleia geral ordinária.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

ARTIGO 27.^o

O ano social coincide com o ano civil.

ARTIGO 28.^o

Constituem receita da Associação:

- O produto das quotas dos sócios;
- Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

ARTIGO 29.^o

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — A assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Assim o outorgaram:

Esta escritura foi lida e o seu conteúdo explicado em voz alta aos outorgantes na presença simultânea de todos eles.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.^o do Decreto-Lei n.^o 215-C/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ESTIVA

(Aprovados em Assembleia Constituinte realizada nos dias 30 e 31 de Agosto de 1977)

CAPÍTULO I

ARTIGO 1.^o

A Associação Nacional das Empresas de Estiva é uma associada de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre direito de associação e sobre associações.

§ 1.^o É empresa de estiva toda aquela que, dispondo comprovadamente de técnica especializada, se dedica, nas zonas portuárias, ao manuseamento das cargas transportadas por via marítima.

ARTIGO 2.^o

A Associação abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

§ 1.^o Mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção, o local da sede poderá ser alterado.

§ 2.^o Desde já são criadas as delegações regionais do Norte (abrangendo os portos entre Caminha e Figueira da Foz, inclusive), do Centro (abrangendo os portos ao sul da Figueira da Foz até Setúbal, inclusive), do Sul (abrangendo os portos ao sul de Setúbal até Vila Real de Santo António), da Madeira e dos Açores.

§ 3.^o A criação doutras delegações depende da aprovação da assembleia geral.

ARTIGO 3.^o

1 — A Associação tem como objectivos a representação legal e a defesa dos interesses, nomeadamente de carácter sócio-profissional, técnico e financeiro, de todos os comerciantes nela inscritos e a promoção da actividade comercial representada.

2 — Para a prossecução dos seus objectivos, poderá a Associação:

- Integrar-se em uniões, federações e ou confederações nacionais que prossigam a defesa de interesses regionais ou sectoriais comuns, participando nas suas actividades;
- Praticar os actos e celebrar os contratos não proibidos por lei e adquirir, a título gratuito ou oneroso, os bens móveis e imóveis que se mostrem úteis ou convenientes;

- Representar os comerciantes filiados junto das entidades públicas, organizações profissionais do comércio, associações sindicais e opinião pública;
- Executar outras missões que comprovadamente se reportem aos interesses colectivos que lhe cumpre defender;
- Mantener relações e cooperar com associações ou organizações de outros países ou internacionais que prossigam objectivos idênticos e filiar-se nessas organizações, com observância dos condicionalismos legais.

ARTIGO 4.^o

1 — No prosseguimento dos seus objectivos compete à Associação:

- Promover o reforço do espírito de solidariedade e de cooperação entre os seus filiados;
- Apoiar a adequada estruturação e dimensionamento do sector em termos compatíveis com as exigências do mercado e a política de simplificação dos circuitos de comercialização;
- Intervir na solução de questões de interesse geral, designadamente na celebração de convenções colectivas de trabalho e na elaboração de outros instrumentos reguladores das relações de trabalho do sector e velar pela sua correcta aplicação;
- Colaborar com os organismos oficiais, semipúblicos e privados, para a resolução das questões económicas, sociais e fiscais do sector do comércio representado e para a definição de uma adequada política de crédito;
- Estudar e propor soluções para os problemas das pequenas e médias empresas, por forma a assegurá-lhes adequada protecção e as condições para a correcta inserção no contexto económico-social;
- Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para a actividade;
- Combatir pelos meios lícitos ao seu alcance todas as formas de concorrência desleal, bem como o exercício da actividade em infracção aos preceitos legais e regulamentadores que a disciplinam;
- Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente serviços de estudos económicos, fiscais e de consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente relacionados com este sector de comércio;
- Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados;

j) Praticar outros actos e desempenhar outras funções que se mostrem convenientes para a prossecução dos seus objectivos.

2 — Os serviços referidos na alínea h) do número anterior serão objecto de regulamentos a elaborar pela direcção e a submeter à aprovação da assembleia geral, e terão designadamente as funções seguintes:

- Estudar e definição de uma política para a resolução dos problemas da actividade comercial;
- Elaboração e divulgação de dados informativos e de publicações, nacionais e estrangeiras, que interessem aos associados;
- Estudar de medidas de ordem contabilística e fiscal de interesse para este sector comercial;
- Procura de soluções, em matéria de crédito, que melhor sirvam os interesses deste sector;
- Assistência e consultadoria jurídica, contabilística e fiscal;
- Estudar e análise dos elementos estatísticos recolhidos dos associados;
- Estudar de formas de interesse do pessoal na gestão das empresas;
- Organização de cursos de aperfeiçoamento e reciclagem.

ARTIGO 5.^º

Podem filiar-se na Associação e sem prejuízo do disposto no artigo 57.^º todas as empresas em nome individual ou colectivo que obedeçam aos requisitos previstos no § único do artigo 1.^º

ARTIGO 6.^º

1 — A admissão dos sócios é da competência da direcção que só a poderá denegar com fundamento em falta dos requisitos estatutários.

2 — Da deliberação que aceite ou rejeite a admissão cabe recurso, a interpor no prazo de dez dias, para a assembleia geral.

ARTIGO 7.^º

1 — As empresas em nome individual serão representadas pelo seu titular ou por pessoa que possua poderes gerais de gestão.

2 — As empresas em nome colectivo serão representadas por um dos seus administradores ou gerentes ou por pessoa a quem tenham sido conferidos poderes gerais de administração.

ARTIGO 8.^º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e participar nos demais actos de gestão e funcionamento da Associação, nos termos definidos nos estatutos;
- b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos, bem como ser designados para quaisquer comissões e grupos de trabalho;
- c) Requerer, nos termos estatutários, a convocação da assembleia geral;
- d) Apresentar as sugestões que julguem de interesse para a realização dos fins da Associação;
- e) Solicitar informações e esclarecimentos que caibam nas atribuições da Associação;
- f) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os serviços por esta criados, das condições estabelecidas nos regulamentos a elaborar nos termos do n.º 2 do artigo 4.^º;
- g) Recorrer, nos termos estatutários, das sanções que lhe forem aplicadas e das decisões da direcção que reputem desconformes com os estatutos ou a lei;
- h) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias decorrentes da existência da Associação;
- i) Os elementos facultados à Associação sejam objecto dos indispensáveis cuidados no seu tratamento.

ARTIGO 9.^º

São deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia de inscrição, de montante a estabelecer pela assembleia geral;

- b) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;
- c) Cumprir os estatutos e regulamentos da Associação, bem como as determinações legal ou estatutariamente tomadas pelos órgãos associativos;
- d) Participar na vida e gestão administrativa da Associação designadamente exercendo os cargos para que foram eleitos ou designados;
- e) Enviar mensalmente à Associação as cópias das folhas de ordenados e salários relativos à previdência, assim como o montante de toneladas manuseadas;
- f) Prestar informações e fornecer os elementos de carácter técnico, profissional ou estatístico que lhes forem solicitados para a realização dos objectivos da Associação;
- g) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- h) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- i) Contribuir por todas as formas ao seu alcance para o bom nome e prestígio da Associação e para a eficácia da sua acção.

ARTIGO 10.^º

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não regularizarem o débito dentro do prazo de quinze dias a contar da data da comunicação que lhes for enviada sob registo;
- b) Os que deixarem de exercer a actividade por um período superior a doze meses;
- c) Os que, em cada porto onde exerçam a sua actividade, não atinjam uma quota mínima anual a fixar na assembleia geral ordinária — expressa em percentagem — do total das cargas manuseadas;
- d) Aqueles a quem tenham sido aplicadas as penas de exclusão;
- e) Os que voluntariamente expressem à Associação, sob registo, o desejo de deixarem de estar filiados.

2 — Nos casos das alíneas a), b) e e) do n.º 1 a exclusão compete à direcção que igualmente decidirá a readmissão, uma vez liquidado o débito, retomada a actividade ou requerida a readmissão, enquanto que para o caso da alínea c) a exclusão compete à assembleia geral.

3 — No caso das alíneas a) e e) do n.º 1, a Associação tem o direito de cobrar a quotização relativa aos três meses seguintes àquela em que a demissão lhe foi comunicada ou os seis meses excedidos.

4 — O sócio excluído não tem direito a reaver as quotizações que haja pago, e perde o direito ao património social.

CAPÍTULO II

Disciplina

ARTIGO 11.^º

Constitui infracção disciplinar a falta de cumprimento, por parte dos sócios, de qualquer dos deveres constantes do artigo 9.^º, ou das determinações estabelecidas por via de regulamentos e a inobservância das deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos.

ARTIGO 12.^º

1 — As infracções disciplinares praticadas pelos sócios são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura registada;
- c) Multa até ao valor de metade da quota anual;
- d) Suspensão dos direitos sociais até dois anos;
- e) Exclusão.

2 — As penas das alíneas d) e e) são da competência da assembleia geral e as restantes da competência da direcção.

ARTIGO 13.^º

1 — Com excepção das sanções previstas na alínea *a*) do n.^º 1 do artigo anterior, nenhuma penalidade pode ser aplicada sem a instrução do competente processo disciplinar.

2 — Face à notícia de qualquer infracção, ordenará a direcção que se organize um processo de averiguações, findo o qual será instaurado, se for caso disso, um processo disciplinar.

3 — Ao arguido será sempre assegurado o direito de defesa pessoal, documental e testemunhal, para cujo exercício lhe será facultado prazo não inferior a dez dias, contados da data em que lhe for notificado o teor da acusação formulada.

4 — As notificações serão feitas por carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa e pessoal, mediante termo assinado pelo arguido.

5 — Reunidos todos os elementos de prova tempestivamente deduzida, a direcção deliberará, devendo o arguido ser notificado da decisão nos termos do número anterior, ou apresentará à assembleia geral proposta de punição, conforme a pena seja ou não da sua competência.

6 — Da decisão da direcção que aplique a pena da alínea *c*) do n.^º 1 do artigo 13.^º, cabe recurso para a assembleia geral, e da resolução desta, que mantenha a pena da alínea *c*) ou que aplique as penas das alíneas *d*) e *e*) da mesma disposição, cabe recurso para os tribunais.

7 — Os recursos revistos no número anterior devem ser interpostos no prazo de trinta dias a contar da notificação da decisão, sob pena de caducidade.

8 — As penas aplicadas são exequíveis a partir da data em que não admitam recurso, e, no caso de multa, deve o infractor proceder ao seu pagamento no prazo de trinta dias.

CAPÍTULO III

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 14.^º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

ARTIGO 15.^º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de dois anos, podendo ser reeleitos para o mesmo órgão por mais um mandato, ficando-lhes, contudo, reservado o direito de declinarem a reeleição.

2. A eleição será feita por escrutínio secreto, em listas separadas, nas quais se especificarão os órgãos a que respeitam e, no caso da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, os cargos a desempenhar.

3 — Nenhum sócio pode, no mesmo mandato, ocupar mais do que um cargo colectivo.

4 — Findo o período do mandato, os membros dos corpos sociais manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

5 — Com ressalva do disposto nos artigos 16.^º e 17.^º, as eleições deverão efectuar-se até 31 de Março do primeiro ano do respectivo biênio.

ARTIGO 16.^º

1 — Quando algum dos órgãos directivos da Associação se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada, logo que possível, uma assembleia geral, que elegerá os sócios que preencherão as vagas existentes.

2 — O mandato dos eleitos nos termos do número anterior cessará no fim do biênio em curso.

ARTIGO 17.^º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para analisar e decidir sobre a gestão da Associação.

2 — Se a assembleia geral deliberar a destituição de todos os corpos gerentes elegerá imediatamente uma comissão directiva que assumirá a gestão da Associação e promoverá a realização de eleições no prazo máximo de dois meses.

3 — Se apenas for decidida uma destituição parcial, a assembleia geral elegerá imediatamente os sócios que irão ocupar as vagas então em aberto.

ARTIGO 18.^º

1 — É gratuito o exercício de todos os cargos de eleição, mas os membros dos corpos sociais têm direito a ser reembolsados das despesas que efectuem por força das suas funções.

2 — Em qualquer dos órgãos administrativos cada um dos seus componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de qualidade.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 19.^º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, inscritos na Associação até noventa dias antes da realização da primeira convocação, e é dirigida por uma mesa, composta nos termos do artigo 21.^º

ARTIGO 20.^º

Compete à assembleia geral:

- a)* Eleger a respectiva mesa, direcção e o conselho fiscal, bem como destituir os membros desses órgãos, nos termos do artigo 17.^º;
- b)* Estabelecer o valor das jóias e das quotas a pagar pelos associados;
- c)* Apreciar e votar os relatórios e contas da direcção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam presentes;
- d)* Deliberar sobre a alteração dos estatutos e regulamentos;
- e)* Deliberar sobre a perda de qualidade de sócio referida no artigo 10.^º, alínea *c*);
- f)* Deliberar em recurso, sobre penas disciplinares aplicadas pela direcção, e ainda sobre propostas de suspensão ou de exclusão de associados;
- g)* Definir as linhas gerais de actuação da direcção, no quadro dos objectivos previstos nestes estatutos;
- h)* Exercer todas as demais funções que lhe caibam por lei e pelos presentes estatutos.

ARTIGO 21.^º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por quatro elementos eleitos pela assembleia geral de entre os associados, sendo um presidente, um vice-presidente e os restantes 1.^º e 2.^º secretários.

2 — No acto da eleição são designados os cargos para que são eleitos.

3 — Ao presidente compete:

- a)* Convocar as assembleias, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;
- b)* Assinar as actas com os dois secretários;
- c)* Dar posse aos eleitos ou designados para os cargos da Associação;
- d)* Verificar, nos termos do n.^º 1 do artigo 33.^º a regularidade das candidaturas apresentadas para eleição;
- e)* Rubricar os livros da Associação;
- f)* Despachar e assinar o expediente respeitante à mesa;
- g)* Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- h)* Exercer as demais funções que por lei ou pelos estatutos lhe sejam cometidas;

4 — Ao vice-presidente compete substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

5 — Aos secretários compete redigir as actas, ler o expediente da assembleia, expedir e mandar publicar os avisos con-

vocatórios, servir de escrutinadores nos actos eleitorais e assegurar que com a conveniente antecipação seja preparada a relação dos sócios com capacidade de voto, a qual estará patente durante as reuniões da assembleia geral.

ARTIGO 22.^º

1 — Se não houver membros da mesa na data da convocação de qualquer assembleia, os actos respectivos serão praticados, sendo o caso, pelo presidente da comissão directiva e, noutros casos, pelo presidente da direcção ou quem desempenhar o cargo, ou, nos casos de inexistência de membros da direcção, por três sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Se nenhum membro da mesa estiver presente na data da realização de uma assembleia geral, esta será presidida por um associado designado pela assembleia, e secretariado por outros dois sócios então também designados.

ARTIGO 23.^º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente em Março de cada ano e extraordinariamente sempre que para tal for convocada.

2 — O presidente da mesa providenciará para que as reuniões sejam repartidas entre a sede e a delegação do Porto, ou que se efectuem na zona centro do País, por forma a assegurar a todos os associados identidade de condições de participação.

3 — A reunião ordinária destina-se à apreciação e votação do relatório e contas da direcção e do parecer do conselho fiscal, relativo aquelas contas, e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições para os cargos associativos.

4 — As assembleias gerais extraordinárias terão lugar sempre que o julguem necessário a direcção, o conselho fiscal, ou a pedido fundamento subscrito por 10 % dos associados, sendo suficientes trinta assinaturas.

5 — A assembleia geral só pode funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou representada a maioria dos associados. Meia hora mais tarde poderá funcionar com qualquer número, excepto se se tratar de assembleia geral extraordinária requerida por associados, ou se se destinar a votar a alteração dos estatutos ou a dissolução da Associação.

6 — Se se tratar de assembleia geral extraordinária requerida por associados, só pode reunir estando presentes três quartos dos subscritores do pedido de reunião, sendo suficiente a presença de vinte e cinco desses subscritores, e observando-se os demais requisitos referidos no número anterior.

7 — Se se tratar de assembleia geral convocada para deliberar sobre a alteração dos estatutos ou sobre a dissolução da associação, cumprir-se-á o que vai estabelecido nas disposições respectivas.

ARTIGO 24.^º

1 — A convocação da assembleia geral deve ser feita por avisos-postais expedidos para cada sócio com a antecedência mínima de oito dias, e nos quais se indicará o dia, hora e local da reunião e a ordem do dia.

2 — Se a assembleia não se destinar a eleições, pode ser convocada de emergência, sem observância do prazo referido no número anterior, sempre que as circunstâncias o justifiquem, mas providenciando-se pelos meios considerados mais adequados para que os associados possam ter efectivo conhecimento da reunião e da sua ordem do dia.

3 — Pode recorrer-se também a anúncios na imprensa diária, que não dispensam a convocação directa e pessoal.

ARTIGO 25.^º

1 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

2 — São nulas as deliberações tomadas em contravenção do disposto no número anterior.

ARTIGO 26.^º

Das reuniões da assembleia geral será lavrada acta, de que deverá constar relato circunstancial dos trabalhos, indicação precisa das deliberações tomadas e número dos associados presentes.

ARTIGO 27.^º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos votos dos sócios presentes ou repreentados.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos ou sobre a dissolução da associação respeitarão o que no capítulo respectivo vai estabelecido.

3 — Apenas podem tomar parte nas votações os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

4 — A votação nas reuniões não eleitorais pode ser feita por presença, por correspondência ou por procuração conferida a outro sócio. Nas assembleias eleitorais não é admitido o voto por procuração.

5 — O voto por correspondência, para fins não eleitorais, deve constar de carta registada do representante do associado, dirigida ao presidente da mesa, com a assinatura autenticada por carimbo ou selo da empresa, ou por reconhecimento notarial.

6 — Os sócios ou os seus representantes impedidos de comparecer na assembleia podem conferir procuração a outro sócio ou seu representante, em documento particular, dirigido ao presidente da mesa. Não pode, porém, um sócio representar mais de que dois outros. Do documento dirigido ao presidente da mesa, com a assinatura autenticada nos termos do número anterior, deve constar claramente o nome do sócio mandatário, a assembleia geral a que respeita a procuração e a matéria sobre que versa a votação.

7 — São admitidas declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para inclusão na acta.

SECÇÃO III

Das eleições

ARTIGO 28.^º

As assembleias eleitorais aplicam-se as disposições precedentes, com as alterações e especialidades constantes dos artigos seguintes.

ARTIGO 29.^º

As eleições serão anunciadas com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 30.^º

A relação dos sócios referida no n.º 5 do artigo 21.^º estará patente na sede da associação e nas delegações durante o prazo que vai do anúncio das eleições até ao acto eleitoral.

ARTIGO 31.^º

1 — A apresentação de candidatura pode ser feita pela direcção ou por um mínimo de trinta sócios eleitorais, tornando-se obrigatória aquela sempre que não haja outras listas.

2 — Com a apresentação das candidaturas, os proponentes indicarão o associado que os representará na comissão eleitoral referida no artigo 33.^º

3 — Em relação às candidaturas para a direcção deverá respeitar-se na medida do possível a distribuição geográfica indicada no artigo 41.^º

ARTIGO 32.^º

1 — A votação só pode recair sobre sócios cuja candidatura haja sido apresentada ao presidente da mesa até quinze dias antes do designado para o acto eleitoral, salvo o disposto no n.º 3 do artigo 17.^º, em que as candidaturas podem ser apresentadas no decurso da assembleia geral.

2 — Para cumprimento do disposto na última parte do n.º 1 do artigo anterior, a direcção disporá dos cinco dias subsequentes.

ARTIGO 33.^º

1 — Até oito dias antes do designado para o acto eleitoral, o presidente da mesa e os representantes das listas, constituídos em comissão eleitoral, verificarão a regularidade das candidaturas apresentadas, considerando de nenhum efeito as apresentadas fora de prazo, ou em que os candidatos não reúnham as condições estatutárias.

2 — No caso da parte final do número anterior, poderão os proponentes da lista ou listas promover substituições até três dias antes do acto eleitoral.

3 — O presidente da mesa terá voto de qualidade na comissão eleitoral.

ARTIGO 34.^º

A Associação organizará uma relação das candidaturas aceites, da qual constará o número de associados de cada candidato, sua firma e domicílio e o nome do representante. Esta relação será rubricada pelo presidente da mesa e afixada na sede da Associação, servindo ainda para verificação do acto eleitoral.

ARTIGO 35.^º

1 — Serão elaboradas listas separadas para cada um dos órgãos a preencher por eleição.

2 — As listas terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm × 10 cm e serão de papel branco, liso, sem marcas ou sinais externos, contendo impressos ou dactilografados os nomes dos sócios e seus representantes.

ARTIGO 36.^º

1 — É permitido o corte ou substituição de um ou mais nomes por outros cujas candidaturas hajam sido também aceites.

2 — A substituição pode ser dactilografada ou feita a tinta, em letra bem legível.

ARTIGO 37.^º

As eleições serão feitas por escrutínio secreto.

ARTIGO 38.^º

1 — As listas, devidamente dobradas, serão entregues pelos eleitores, após a sua identificação e descarga na relação de associados, ao presidente da mesa, que as depositará na urna respectiva.

2 — Se a votação for feita por correspondência, deve obedecer aos seguintes requisitos:

a) A lista ou listas devem ser remetidas, dobradas, em sobreescrito ou sobrescritos fechados, com indicação nestes do nome e número de sócio do votante e do órgão a que se destina a eleição;

b) Este sobreescrito ou sobrescritos devem ser acompanhados de carta dirigida ao presidente da mesa, enviada sob registo, e com a assinatura reconhecida nos termos do n.º 5 do artigo 27.^º

ARTIGO 39.^º

Consideram-se nulas e não serão contadas as listas brancas, as que tenham riscados todos os candidatos e as que não obedeçam aos requisitos indicados no artigo 35.^º

ARTIGO 40.^º

1 — Após a conclusão da votação, efectuar-se-á imediatamente a contagem dos votos e serão proclamados os eleitos.

2 — No prazo de cinco dias, deve o presidente da mesa da assembleia geral remeter ao Ministério do Trabalho a identificação dos eleitos, acompanhada de cópia da acta da assembleia eleitoral.

SECÇÃO IV

Da direcção

ARTIGO 41.^º

1 — A direcção é composta por sete membros, que entre si elegerão o presidente, vice-presidente, tesoureiro, secretário e vogais.

§ único. As regiões Norte, Centro, Sul, Madeira e Açores, referidas no § 2.^º do artigo 1.^º, e sempre que possível, terão assento obrigatório na direcção através de um representante.

2 — A direcção fixará os pormenores do seu funcionamento, devendo reunir, pelo menos, de dois em dois meses.

ARTIGO 42.^º

1 — Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação e contratar, suspender e dispensar o pessoal necessário;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Definir, orientar e fazer executar a actividade da Associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;
- e) Apresentar à assembleia geral o relatório e contas, bem como todas as propostas que julgue necessárias ou convenientes;
- f) Dar conhecimento aos associados até ao fim de Novembro do programa anual da actividade e do orçamento elaborados para o ano seguinte, e até 20 de Dezembro remetê-los ao conselho fiscal acompanhados de todos os reparos e observações recebidas dos associados;
- g) Exercer a competência disciplinar dos estatutos;
- h) Elaborar e submeter à assembleia geral os regulamentos que se mostrem necessários;
- i) Propor à assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido dos interessados, a criação de delegações e outras formas de descentralização administrativa e social;
- j) Negociar convenções colectivas de trabalho e participar na preparação de instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;
- k) Estudar e dar andamento a todas as reclamações pertinentes dos associados;
- l) Admitir os associados e exclui-los, nos termos dos estatutos;
- m) Enviar anualmente, até 31 de Janeiro, ao Ministério do Trabalho, indicação do número de associados;
- n) Praticar todos os demais actos decorrentes dos estatutos ou convenientes para o desenvolvimento e defesa do sector abrangido;
- o) Criar órgãos executivos compostos por técnicos que, através de poderes expressos e delegados, quer ao próprio órgão quer a qualquer dos seus membros, a representarão para todos os efeitos perante quaisquer organismos públicos ou privados, sendo desde já criados os órgãos executivos em Lisboa e Porto.

2 — Nos quinze dias que antecedem a assembleia geral referida no n.º 3 do artigo 23.^º, deverá a direcção manter na sede o relatório e contas, para consulta dos associados.

ARTIGO 43.^º

1 — Das reuniões da direcção serão lavradas actas de que constem as resoluções tomadas.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

ARTIGO 44.^º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias as assinaturas de dois directores, sendo uma a do presidente ou quem as suas vezes fizer.

2 — É obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de outro director em que este delegue em todos os documentos que impliquem a assunção de cargos ou a efectivação de pagamentos.

3 — A correspondência será assinada pelo presidente, ou em seu nome por qualquer dos directores em exercício. A correspondência de simples rotina pode ser subscrita por empregado qualificado.

ARTIGO 45.^º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções. Podem ficar isentos de responsabilidade se tiverem reclamado ou votado contra as deliberações em causa, ou se contra elas protestarem na primeira sessão em que participem.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

ARTIGO 46.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um vogal, eleitos em assembleia geral de entre os sócios.

ARTIGO 47.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a actividade da Associação, designadamente os actos de administração financeira da direcção e da comissão executiva;
- b) Dar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral, os quais serão sempre acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- c) Dar parecer sobre a fixação das tabelas de jóias e quotas, bem como sobre quaisquer taxas de utilização de serviços;
- d) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos demais órgãos sociais e sua conformidade com os estatutos;
- e) Dar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede e a dissolução da Associação;
- f) Exercer todas as demais funções consignadas na lei e nos estatutos.

ARTIGO 48.º

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou a pedido da direcção ou da comissão executiva.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção ou da comissão executiva, sem direito a voto.

ARTIGO 49.º

Poderá a assembleia geral, sempre que o considere adequado, decidir que as funções do conselho fiscal sejam desempenhadas por uma empresa especializada em auditoria administrativa e financeira.

ARTIGO 50.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias;
- b) O produto das quotas, que serão calculadas em função de uma percentagem a fixar em assembleia geral sobre o montante da tonelagem movimentada;
- c) O produto das multas que sejam aplicadas;
- d) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- e) Os juros nos depósitos feitos.

2 — As despesas da Associação são as que decorrem directamente do cumprimento dos estatutos, da lei e dos regulamentos que venham a ser postos em vigor, bem como todas as que se mostrem indispensáveis para a boa prossecução dos seus objectivos.

3 — Anualmente será elaborado pela direcção orçamento das despesas e receitas para o ano seguinte, a submeter ao conselho fiscal nos termos referidos na alínea f) do n.º 1 do artigo 42.º

ARTIGO 51.º

1 — Não deverão existir em caixa quantias superiores a 5000\$, devendo os fundos ser depositados em qualquer instituição bancária.

2 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados por dois membros da comissão executiva, devendo um ser o tesoureiro ou quem o substitua.

ARTIGO 52.º

A assembleia geral que aprovar as contas do exercício decidirá do destino a dar aos saldos que porventura haja.

ARTIGO 53.º

O exercício anual coincide com o ano civil.

CAPÍTULO IV

Dissolução da Associação e alteração dos estatutos

ARTIGO 54.º

1 — A Associação só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número total de associados e que tenha sido expressamente convocada para o efeito.

2 — A assembleia geral para apreciação e votação da dissolução terá de ser convocada com o mínimo de quinze dias de antecedência.

3 — Se for votada a dissolução, serão designados os liquidatários e indicado o destino do património social disponível. Funcionará como comissão liquidatária a comissão executiva em exercício, no caso de ter sido omitida essa designação.

ARTIGO 55.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número total de sócios intervenientes na assembleia expressamente convocada para o efeito.

2 — A assembleia será convocada com o mínimo de quinze dias de antecedência, devendo as convocações ser acompanhadas do texto das propostas de alteração.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

ARTIGO 56.º

As dúvidas de aplicação dos estatutos e os casos omissos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

ARTIGO 57.º

Desde já se reconhece o direito de filiação nesta Associação a todas as empresas em nome colectivo ou individual inscritas nas Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, Associação dos Agentes de Navegação do Porto de Leixões e Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias dos Portos do Douro e Leixões, bem como aquelas que, não filiadas nas referidas associações, já se dedicam comprovadamente ao manuseamento de cargas transportadas por via marítima.

ARTIGO 58.º

O disposto na alínea c) do artigo 10.º só entrará em vigor após a realização da segunda assembleia geral ordinária.

ARTIGO 59.º

A eleição dos corpos gerentes para o primeiro mandato será realizada em assembleia geral que será anunciada com dez dias de antecedência pela comissão instaladora eleita na assembleia constituinte, independentemente de qualquer lista que venha a ser apresentada nos termos deste estatuto.

Compete à comissão instaladora apresentar uma lista de candidaturas para os corpos gerentes.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ALTERAÇÕES

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO RETALHISTA PORTUGUÊS

Os artigos 5.º, 14.º, 21.º e 25.º dos nossos estatutos passam a ter as seguintes redacções e é eliminado, por desnecessário, o artigo 32.º:

CAPÍTULO I

ARTIGO 5.º

(Sede)

- 1 —
2 — A Federação poderá criar em sedes de distrito, com o prévio acordo da assembleia geral, delegações com jurisdição em área a determinar.

CAPÍTULO III

SECÇÃO II

Assembleia geral

ARTIGO 14.º

(Competência e atribuições)

- a)
b)
c) Discutir e votar, durante o mês de Março, o relatório da direcção e as contas da gerência do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal, e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado.
d)
e)
f) Transferir a sede da Federação para qualquer local do território nacional e criar delegações em sede de distrito, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

ARTIGO 21.º

(Competência e atribuições)

- a)
b) Discutir e votar, sob proposta da direcção, os orçamentos ordinário e suplementares.

SECÇÃO V

Direcção

ARTIGO 25.º

(Competência da direcção)

- a)
b)
c)
d)
e) Elaborar o relatório e contas da gerência respeitantes ao ano anterior e apresentá-los à discussão e votação da assembleia geral conjuntamente com o parecer do conselho fiscal.
f) Elaborar, durante o mês de Novembro, o orçamento ordinário para o próximo ano e, em qualquer data, os suplementares que julgue necessários, submetendo-os à aprovação do conselho fiscal.
g) [Ficará com a actual redacção da alínea f.)]
h) [Idem da alínea g.)]
i) [Idem da alínea h.)]
j) [Idem da alínea i.)]
l) [Idem da alínea j.)]
m) [Idem da alínea l.)]
n) [Idem da alínea m.)]

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)