



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

| | |
|--|------|
| — Contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Revisão global | 2400 |
| — Contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo | 2418 |
| — Contrato colectivo entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras | 2426 |
| — Contrato colectivo entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras | 2430 |
| — Contrato colectivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras | 2431 |
| — Contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração | 2435 |
| — Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A., e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras e outros — Alteração salarial | 2435 |
| — Acordo de empresa entre a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras | 2436 |
| — Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 2438 |

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

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

- SINEFOR — Sindicato da Educação e Formação — Constituição 2449
- Federação Nacional dos Professores (FENPROF) — Alteração 2457

II — Direcção:

- Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD 2467

Associações de empregadores:**I — Estatutos:**

- Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas — AICCOPN — Alteração 2468
- Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânica e Afins de Portugal — AIMMAP — Alteração 2469
- Associação Comercial e Industrial de Mirandela — Alteração 2478

II — Direcção:

- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer 2486
- Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal — AIMMAP 2486
- Associação Comercial e Industrial de Mirandela 2486
- Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos — Rectificação ... 2487

Comissões de trabalhadores:**I — Estatutos:**

...

II — Eleições:

- Bristol-Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, S. A. 2487
- FIMAPLASTE — Fábrica de Plásticos, L.^{da}, que passou a designar-se LOGOPLASTE — Fábrica de Plásticos, L.^{da} 2488

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**I — Convocatórias:**

...

II — Eleição de representantes:

- Sociedade Águas de Luso, S. A. 2488
- AROXAMBIENTE — Construções Metálicas, S. A. 2488

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007, e n.º 42, de 15 de Novembro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria

e castelo Branco, e nos distritos de Viseu, nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro no distrito de Aveiro, nos concelhos de Ceia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel no distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço

das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — Este contrato colectivo de trabalho abrange potencialmente 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2 — A validade do presente contrato será de dois anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro de 2009 a 31 Dezembro de 2010.

4 — Qualquer das partes outorgantes do CCT o pode denunciar com a antecedência mínima de dois meses do termo do período vigente.

5 — A proposta de alterações deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade, ficando a outra obrigada a apresentar contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção daquela.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4 — Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas

1 — As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente, a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

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

5 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

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

6 — No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental para um período de 30 dias consecutivos.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia o período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou de profissão;

k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da adega;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;

l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;

n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, 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 de trabalho dele e dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de turma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

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

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos

os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

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

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressaltando o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3 — Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respectivo sindicato.

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

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

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

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

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

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^a

Turnos

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de:

- €45/mês, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009;
- €46/mês, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3 — A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 18.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 19.^a

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa das quotizações.

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

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

Cláusula 21.^a

Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2 — Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3 — Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

Cláusula 22.^a

Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da entidade mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial A do anexo III para o primeiro-escriturário (grau v), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2 — No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no n.º 1.

Cláusula 25.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o primeiro-escriturário (nível v), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço — 0,30 % (no ano de 2009 e no ano de 2010);

b) Almoço ou jantar — 1,25 % (no ano de 2009 e no ano de 2010);

c) Dormida — 2,9 % (no ano de 2009 e no ano de 2010).

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (nível v).

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço da gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 26.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de:

€30,50/mês, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009;

€31,20/mês, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de:

€4,05 por cada dia efectivo de trabalho, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009;

€4,15 por cada dia efectivo de trabalho, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 2 da cláusula 50.^a e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

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

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

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

7 — Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

9 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

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

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

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

Cláusula 28.^a

Encerramento para férias

1 — A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante, pelo menos, 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 27.^a os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 30.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

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

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

3 — Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 32.^a

Licença sem retribuição

1 — A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste CCT;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 35.^a

Comunicação e prova de falta

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

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

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

4 — O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste CCT.

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

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

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

5 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 37.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado,

salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar coma categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

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

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 39.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2 — O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I — Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II — Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III — Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV — Despedimento por iniciativa do empregador:

Divisão I — Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

Divisão II — despedimento colectivo;

Divisão III — Despedimento por extinção de posto de trabalho;

Divisão IV — Despedimento por inadaptação;

e) Secção V — Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

Parentalidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 43.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 44.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 45.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 46.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 47.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 48.^a

Medicina do trabalho

1 — O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apre-

sentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 50.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ASCOOP;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente CCT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ASCOOP ou na do SETAA.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 51.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 52.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 53.^a

Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 54.^a**Informação e consulta**

1 — As adegas cooperativas filiadas e a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitóriasCláusula 55.^a**Casos omissos**

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 56.^a**Complemento de pensão por invalidez**

1 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 57.^a**Complemento do subsídio por acidente de trabalho**

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de quatro meses.

Cláusula 58.^a**Garantia de manutenção de regalias**

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente CCT relativamente a

todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

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

ANEXO I**Categorias profissionais****Grupo A****Trabalhadores de armazém**

Adegueiro. — É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro. — É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo. — É o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executar as tarefas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva; Efectua análises organolépticas e labo-

ratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; Respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento viti-vinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário (Enólogo). — É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a). — É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos. — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores. — É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas à prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B

Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria. — É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Barrileiro. — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros. — É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria. — É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficina. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.ª — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª — É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora sem exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

Trabalhador não diferenciado. — É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C

Manutenção

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Lubrificador. — É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

Serralheiro. — É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo D

Motoristas e garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução

de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E

Foguetiros

Chegador. — É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de foguetiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do foguetiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Foguetiro.

Foguetiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F

Trabalhadores químicos

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Analista (químicos). — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (analista químicos). — É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Preparador (químicos). — É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro (a). — É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro(a)-ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro(a)-chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

Caixeiro(a)-encarregado(a). — É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Promotor(a) de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que diligências e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

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

Assistente administrativo(a). — É o(a) trabalhador(a) que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços. — É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção ou chefe de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

Contínuo(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Director(a) de serviços ou chefe de escritório. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

Escriturário(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar

as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário(a). — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Guarda. — É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

Porteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Programador(a). — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário(a) de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

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

Grupo I

Técnicos agrários

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário. — É o trabalhador no 1.º ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A) Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2 — Um ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3 — Por cada dois ajudantes de encarregado de armazém.

2.4 — Um trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam cinco ou mais trabalhadores de armazém.

3 — Acesso:

3.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

3.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4 — Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período

experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do n.º 2.

B) Engenheiros técnicos agrários

1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores administrativos

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — Acessos:

2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

D) Caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O praticante, logo que complete três anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

E) Fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.ª, 2.ª e 1.ª categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F) Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G) Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista estagiário — curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.º ano de serviço.

H) Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um chefe de equipa nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas.

2.2 — Um encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais.

3 — Acesso:

3.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após três períodos de oito anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros-electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1 — O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas.

4.2 — O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I) Trabalhadores de tanoaria

1 — Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2 — Um trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja cinco ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3 — Um ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de dez trabalhadores de tanoaria.

2.4 — Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — A duração da aprendizagem é de três anos, divididos para efeito de remuneração em três períodos anuais.

3.2 — As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, um ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3 — Os encarregados de aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4 — Em Outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector em que a aprendizagem se verificou.

3.6 — O número total de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre um aprendiz.

3.7 — Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completarem três anos de estágio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante um representante da entidade patronal e de um do sindicato e, ainda, um técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8 — Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá um ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de seis meses; três se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de seis meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9 — O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10 — Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial A

Serviços administrativos e auxiliares

| Níveis | Categorias profissionais | Retribuição mínima mensal (euros) | |
|--------|--|--|--|
| | | De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 | De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010 |
| I | Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório | 896 | 903 |
| II | Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/técnico de contas ... Tesoureiro(a) | 854 | 861 |
| III | Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a) | 724 | 731 |
| IV | Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção | 673 | 680 |
| V | Caixa Estenodactilógrafo em língua estrangeira | 652 | 659 |

| Níveis | Categorias profissionais | Retribuição mínima mensal (euros) | |
|--------|---|--|--|
| | | De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 | De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010 |
| V | Primeiro-escriurário Operador de computadores de 1. ^a | 652 | 659 |
| VI | Cobrador Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2. ^a (a) Segundo-escriurário Telefonista de 1. ^a | 617 | 624 |
| VII | Contínuo de 1. ^a Estagiário Guarda Porteiro Telefonista de 2. ^a (a) | 518 | 525 |
| VIII | Contínuo de 2. ^a (a) Servente de limpeza | 460 | 485 |

(a) Decorridos dois anos serão promovidos a 1.^a**Tabela salarial B****Trabalhadores de armazém**

| Níveis | Categorias profissionais | Retribuição mínima mensal (euros) | |
|--------|--|--|--|
| | | De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 | De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010 |
| A | Analista principal (químicos) ... Engenheiro técnico agrícola ... Enólogo | 770 | 777 |
| B | Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria | 715 | 722 |
| C | Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina | 691 | 698 |
| D | Engenheiro técnico agrícola — estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor | 669 | 676 |
| E | Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Foguetiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro | 627 | 6347 |
| F | Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria | 575 | 582 |

| Níveis | Categorias profissionais | Retribuição mínima mensal (euros) | |
|--------|---|--|--|
| | | De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 | De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010 |
| F | Foguetiro de 2. ^a Motorista de pesados | 575 | 582 |
| G | Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) ... Fiel de armazém Foguetiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos | 535 | 542 |
| H | Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores | 521 | 528 |
| I | Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3. ^o ano Distribuidor Profissional de armazém (a) ... Servente de viaturas de carga ... Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador não diferenciado (tanoaria) | 514 | 521 |
| J | Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano Operador de enchimento/engarrafador (a) | 469 | 494 |

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 28 de Abril de 2010.

Pela ASCOOP — Associação das Adeias Cooperativas do centro e Sul de Portugal:

António Jorge Bastos Gonçalves, presidente.*José Bernardo Nunes*, tesoureiro.*José António Vicente Paulo*, vogal.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Pelo SITEESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 28 de Maio de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 114/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo de trabalho entre a AR-
CDP — Associação dos Retalhistas de Carnes
do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sin-
dicato dos Trabalhadores do Comércio, Servi-
ços, Alimentação, Hotelaria e Turismo.**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade de retalhista de carnes representada pelas associações empregadoras signatárias e os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange os distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho substitui a convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1977, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2003, 26, de 15 de Julho de 2005, 25, de 8 de Julho de 2006, 21, de 8 de Junho de 2007, e 40, de 29 de Outubro de 2008, outorgados pelas associações de empregadores signatários e pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares (SINTRAS).

4 — As partes acordam em requerer a extensão do presente contrato colectivo de trabalho às empresas de comércio retalhista de carnes e aos trabalhadores que não estejam inscritos nas associações outorgantes.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor e vigência

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo válido por um período de 12 meses.

2 — A tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e vigorará por um período efectivo de 12 meses.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 920 empregadores e 2554 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — As propostas de revisão poderão ser apresentadas decorridos 10 meses após o início da sua vigência.

2 — A contraproposta será apresentada à parte proponente no prazo de 30 dias, a contar da recepção da proposta, devendo as negociações iniciarem-se no prazo máximo de 15 dias.

Cláusula 4.^a

Alterações parciais

Durante a vigência deste contrato e desde que a lei o permita, podem ser introduzidas alterações em qualquer altura, por mútuo acordo das partes.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres das entidades patronais

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação à admoestação, proceder de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Não exigir dos trabalhadores a realização de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;
- d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem a sua aprendizagem;
- e) Pagar-lhes as retribuições ou indemnizações devidas;
- f) Dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;
- g) Prestar aos departamentos oficiais, ao Sindicato e aos delegados sindicais e comissões sindicais os elementos que estes mesmos solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;
- h) Enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações desde que seja publicada a lei que regule tal processo;
- i) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, ainda que fora das horas de serviço;
- j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- k) Passar aos trabalhadores em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- l) Permitir a afixação em locais próprios e bem visíveis de todas as comunicações que os trabalhadores entendam necessárias;
- m) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Cláusula 6.^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;
- b) Desempenhar com zelo e pontualidade os serviços que lhes forem confiados;
- c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- f) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Cláusula 7.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou da sua classe;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo se tal resultar de acordo escrito, mediante parecer favorável do sindicato e do ministério do trabalho;
- d) Modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte para o trabalhador prejuízo objectivo devidamente comprovado;
- e) Transferir o trabalhador para outra localidade, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a;
- f) Faltar ao pagamento da retribuição na forma devida;
- g) Deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;
- h) Deliberar sobre questões de gestão de pessoal sem previamente ouvir os representantes legais dos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador, salvo ocorrendo justa causa.

Cláusula 8.^a**Transferência do trabalhador**

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo escrito do trabalhador;
- b) A mudança total ou parcial das dependências onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador querendo pode rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

Cláusula 9.^a**Transmissão de estabelecimento**

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente por qualquer tipo de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — Quando a transmissão do estabelecimento tem em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias de cumprimento dessas responsabilidades, este poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

CAPÍTULO III**Admissão e carreira profissional****Cláusula 10.^a**

1 — As entidades patronais só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade e possuam as habilitações mínimas legais.

2 — A idade mínima de admissão para as categorias de caixa e servente será de 18 anos.

3 — Qualquer trabalhador, antes da sua admissão, será submetido a exame médico a expensas da entidade patronal.

Cláusula 11.^a**Período experimental — Noção**

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos artigos seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — Não haverá período experimental quando o trabalhador possua carteira profissional, salvo acordo escrito em contrário no acto de admissão, em que só poderá ser afixado um período máximo de 15 dias.

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

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

7 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

8 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 12.^a**Carteira profissional**

1 — Os trabalhadores de qualquer sexo abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais estabelecidas pelo presente contrato.

2 — Não é permitida a criação de novas categorias profissionais, salvo se as associações outorgantes assim o entenderem.

3 — No prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, as entidades patronais procederão à correcção da reclassificação de todos os trabalhadores, com comunicação de tais reclassificações ao Sindicato, que, sempre que o julgue necessário, diligenciará evitar eventuais incorrecções.

CAPÍTULO IV**Cláusula 13.^a****Categorias profissionais, definições e promoções**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as seguintes categorias:

Praticante;
Estagiário;

Servente;
Embalador;
Caixa;
Ajudante;
Segundo-oficial;
Primeiro-oficial.

Praticante. — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Estagiário. — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e com 18 ou mais anos de idade, procede à aprendizagem na profissão, podendo ainda auxiliar a limpeza do estabelecimento.

Servente. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e embala os produtos quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Caixa. — É o trabalhador que recebe o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Ajudante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, pesos e preços.

Cláusula 14.^a

Promoções

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade serão classificados como praticante e serão obrigatoriamente promovidos a ajudante ao fim de dois anos na categoria.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade serão classificados como estagiários e serão obrigatoriamente promovidos a ajudantes ao fim de um ano de categoria.

3 — O ajudante será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial ao fim de dois anos de categoria.

4 — O segundo-oficial será obrigatoriamente promovido a primeiro-oficial ao fim de dois anos na categoria.

CAPÍTULO V

Prestações de trabalho

Cláusula 15.^a

Horários de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais,

de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo da cláusula 16.^a

2 — A duração de trabalho em cada dia não poderá exceder as nove horas.

3 — Haverá uma tolerância diária de dez minutos para entrada e saída do pessoal, que não pode constituir sistema.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório será ao domingo, salvo nos concelhos onde por usos e costumes seja esse dia diferente.

2 — Haverá dois meios dias de descanso complementar ao sábado e à segunda-feira a partir das 13 horas, que para todos os efeitos legais ou convencionais são equiparados ao descanso semanal obrigatório.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Com a concordância do trabalhador e em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, poderá haver lugar ao trabalho suplementar.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas de trabalho suplementar por dia e 120 horas por ano.

4 — O trabalho suplementar será pago com o acréscimo de 50 % na primeira hora e de 100 % na segunda.

5 — A realização de horas suplementares será obrigatoriamente registada em livro próprio.

6 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao dia 5 do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 18.^a

Retribuição em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100 % e dá ao trabalhador direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Ao trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios aplica-se o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 19.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 20.^a

Feriados obrigatórios e facultativos

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

CAPÍTULO VI

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano de admissão, se se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a 11 dias úteis.

No ano subsequente ao de admissão serão 22 dias úteis, caso o período anual de férias tenha a duração mínima de 22 dias úteis e o máximo de 25 dias úteis.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 — O início das férias será à segunda-feira, salvo se for feriado.

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado motivado por doença ou acidente de trabalho 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.

Cláusula 23.^a

Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 24.^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, cabe à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa de férias, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, a entidade patronal só pode marcar período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida e o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 25.^a

Alteração de marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

4 — Se o trabalhador adoecer ou sofrer acidente 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 ou incapacidade, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 26.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — a) 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 cessa o, bem como ao respectivo subsídio.

b) 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.

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

2 — O pagamento das importâncias acima referidas não prejudica o direito às indemnizações que eventualmente sejam devidas nos termos das disposições aplicáveis.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber um subsídio de férias equivalente   retribuição mensal.

Cláusula 28.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos são adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho,   excepção das ausências que forem havidas como períodos de tolerância.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

a) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente acidente ou doença, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência

inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções de organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

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

d) O trabalhador pode faltar justificadamente:

Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.  grau na linha recta;

Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.  grau da linha colateral, aplicando-se o regime anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto de economia comum com o trabalhador;

e) As ausências não superiores a quatro horas e s  pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 249. ;

g) O trabalhador tem direito a um dia para doar sangue.

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

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto   retribuição, as faltas referidas nas alíneas a) e b) do n.é 1 na parte em que excedam os créditos de horas consagradas na lei.

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

CAPÍTULO VII

Cláusula 30.^a

Condições particulares de trabalho

Maternidade e paternidade — conforme lei em vigor.

Cláusula 31.^a

C) Trabalho de menores

1 — O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

2 — O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;

b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;

c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos, e respectiva utilização;

d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;

e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 — O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos.

4 — O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

5 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Cláusula 32.^a

a) Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

5 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

6 — Os trabalhadores podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames ou exercícios dos cursos que frequentem, até ao máximo de 30 dias úteis por cada ano civil.

7 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

8 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso.

CAPÍTULO VIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 33.^a

Princípios gerais

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente

através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 34.^a

Reuniões fora do horário normal

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

Cláusula 35.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Com ressalva do disposto na ultima parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão, para os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 36.^a

Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

Cláusula 37.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 38.^a

Local para exercício das funções dos delegados sindicais

Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 39.^a**Afixação e distribuição de documentos**

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

Cláusula 40.^a**Créditos dos delegados sindicais**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco a oito horas por mês.

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

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

Cláusula 41.^a**Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos**

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas de 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + N = \frac{500}{200}$$

representando N o número de trabalhadores.

Cláusula 42.^a**Transferência de delegados sindicais**

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

Cláusula 43.^a**Despedimento dos delegados sindicais**

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado até cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto a legislação vigente.

Cláusula 44.^a**Identificação dos delegados sindicais**

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e inter-sindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO IX

Cláusula 45.^a**Cessaçã do contrato de trabalho**

1 — A matéria de cessação do contrato de trabalho fica regulada pelo Código do Trabalho em vigor.

2 — As partes obrigam-se a negociar essa matéria quando a lei geral que a regular perder o carácter imperativo que actualmente tem. As negociações serão feitas dentro de 30 dias após a notificação para o efeito de uma das partes.

CAPÍTULO X

Cláusula 46.^a**Sanções e solução de conflitos**

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador por escrito e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — 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.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

6 — Na aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão paritária.

Cláusula 47.^a**Comissão paritária**

É criada uma comissão paritária, constituída por um representante do Sindicato e um representante das asso-

ciações subscritoras, que poderá ser assessorada pelos respectivos consultores jurídicos.

Cláusula 48.^a

Preços e produtos impróprios

As entidades patronais serão sempre os únicos responsáveis pelos preços que no seu estabelecimento se praticarem, bem como pela qualidade dos produtos destinados à venda, não podendo o trabalhador ser acusado de conivente em especulação ou venda de produtos impróprios para consumo.

Cláusula 49.^a

Descontos sociais

As entidades patronais procederão aos descontos sociais obrigatórios com base nos vencimentos efectivamente auferidos pelo trabalhador.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1 — A todos os trabalhadores com um mínimo de um ano de serviço será garantido o 13.º mês, correspondente a 100% da retribuição mensal e que terá de ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Não tendo um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao mínimo de meses de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador receberá também um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

Cláusula 51.^a

Disposições transitórias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos nem perda de regalias para os trabalhadores, considerando-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável.

ANEXO

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas seguintes:

Tabela salarial para 2010

| Categoria profissional | Ano de 2010 (euros) |
|-------------------------------|---------------------|
| Primeiro-oficial | 700 |
| Segundo-oficial | 620 |
| Ajudante | 520 |
| Caixa | 520 |
| Embaladeira | 479 |
| Servente | 479 |
| Praticante de talho | 448 |
| Estagiário | 448 |

Subsídio de chefia — €32.

Subsídio de carne — €32.

Abono para falhas — €22.

2 — Aos trabalhadores classificados de primeiro-oficial, quando desempenham num supermercado ou hipermercado, funções de encarregados, será atribuído um subsídio mensal de €32.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros, actualmente praticados, e que serão concedidos aos profissionais a admitir, ficando supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie ou numerário no valor mínimo de €32 semanais, que serão obrigatoriamente concedidos nos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito ao abono mensal de €22 para falhas.

A tabela salarial bem como o subsídio de chefia e de carne do ano de 2010 tem efeitos retroactivos em Janeiro de 2010.

Estrutura dos níveis de qualificação

| Níveis | Função |
|----------|---|
| 3.1 + | Primeiro-oficial, quando desempenha funções de encarregado. |
| 4.2 | Primeiro-oficial. Segundo-oficial. Caixa. |
| 5 | Ajudante. |
| 6 | Servente. |
| x-4.2.1 | Praticantes. |

Porto, 30 de Março de 2010.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pela Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Depositado em 28 de Maio de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 113/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2007, e 28, de 28 de Setembro de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém;
- b) Os distritos de Portalegre e Évora e o concelho de Grândola;
- c) O distrito de Beja.

3 — Para efeitos do n.º 1, os sectores que por terem excepcionados são:

- a) O abate de aves, produção de aves e ovos;
- b) A suinicultura;
- c) As cooperativas agrícolas;
- d) As associações de beneficiários e regantes;
- e) A caça.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Por-

tugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representadas pela confederação signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 100 000 e 12 500, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 —
2 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

.....

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 58.ª

Princípio constitucional da retribuição

.....

Cláusula 59.^a**Conceito de retribuição do trabalho**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 a)
 b)
 c)
 6 —
 a)
 b)
 c)

Cláusula 60.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

- 1 —
 2 —

Cláusula 61.^a**Retribuição certa e retribuição variável**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 62.^a**Forma de pagamento**

- 1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 63.^a**Retribuição de trabalho suplementar**

- 1 —
 a)
 b)
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

Cláusula 64.^a**Retribuição em caso de substituição do trabalhador**

.....

Cláusula 65.^a**Retribuição da isenção de horário de trabalho**

- 1 —
 a)
 b)

- 2 —
 3 —

Cláusula 66.^a**Retribuição e subsídio de férias**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

Cláusula 67.^a**Subsídio de Natal**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —

Cláusula 68.^a**Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a €8,40 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 69.^a**Subsídio de alimentação**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a €3,30.

- 2 —

Cláusula 70.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

.....

CAPÍTULO VIII**Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências****SECÇÃO I****Local de trabalho****Cláusula 71.^a****Local de trabalho**

- 1 —
 2 —

Cláusula 72.^a**Transporte para o local de trabalho**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 73.^a**Conceito de transferência do local de trabalho**

.....

Cláusula 74.^a**Transferência a pedido do trabalhador**

.....

Cláusula 75.^a**Transferência por necessidade de serviço**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 76.^a**Transferências do local de trabalho**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

SECÇÃO II

Deslocações e transportesCláusula 77.^a**Regime de deslocações**

- 1 —
 a)
 b)
 c)
 d)

- 2 —

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de €0,37/km;

b) Alimentação até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — €3;

Almoço ou jantar — €8,60;

Ceia — €3;

Alojamento pago contra factura.

- 3 —

Cláusula 78.^a**Deslocações para frequência de cursos de formação profissional**

- 1 —
 2 —
 3 —

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

.....

CAPÍTULO X

Poder disciplinar

.....

CAPÍTULO XI

Cessaçao do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

.....

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

.....

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitóriasCláusula 115.^a**Disposições transitórias**

.....

Cláusula 116.^a

Regimes mais favoráveis

Cláusula 117.^a

Casos omissos

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

ANEXO II

Condições profissionais e definição de funções

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais (euros) |
|--------|--|--------------------------------------|
| 1 | Director-geral | 1 067 |
| 2 | Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário | 885 |
| 3 | Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas | 858 |
| 4 | Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrícola Técnico de turismo ambiental e rural | 725 |
| 5 | Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins) | 714 |
| 6 | Operador de inseminação artificial Técnico administrativo | 666 |
| 7 | Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador | 644 |
| 8 | Caixa Oficial electricista de 1. ^a Oficial Metalúrgico de 1. ^a Assistente administrativo de 1. ^a Operador de computador | 570 |
| 9 | Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor | 543 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais (euros) |
|--------|--|--------------------------------------|
| 10 | Assistente administrativo de 2. ^a Motorista Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a | 513 |
| 11 | Adeagueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3. ^a Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado | 505 |
| 12 | Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanador Guarda de propriedade Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2. ^a Operador de linha de produção Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Queijeiro Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina | 500 |
| 13 | Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão | 498 |
| 14 | Trabalhador auxiliar | 486 |

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

| Níveis de enquadramento | Vencimento — Hora | Proporcional de férias — Hora | Proporcional de subsídio de férias — Hora | Proporcional de subsídio de Natal — Hora | Vencimento por hora com proporcionais | Vencimento por dia com proporcionais |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--|---|--|---|
| 11 | 3,29 | 0,36 | 0,36 | 0,36 | 4,37 | 34,96 |
| 12 | 3,10 | 0,34 | 0,34 | 0,34 | 4,12 | 32,96 |
| 13 | 3,07 | 0,32 | 0,32 | 0,32 | 4,03 | 32,24 |
| 14 | 3,02 | 0,30 | 0,30 | 0,30 | 3,92 | 31,36 |

Lisboa, 30 de Março de 2010.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrrillo Machado, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 31 de Maio de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 115/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de Maio de 2010.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €3,85.

2 — (*Igual.*)3 — (*Igual.*)4 — (*Igual.*)5 — (*Igual.*)

ANEXO II

Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Maio de 2010

| Categorias profissionais | Tabela 2010 |
|--|-------------|
| Encarregado geral | 722,20 |
| Encarregado de secção | 683,80 |
| Encarregado (OUR) | 683,80 |
| Ourives principal | 664,60 |
| Afinador de máquinas (RM) | 664,60 |
| Afinador de relógios | 664,60 |
| Ourives oficial de 1.ª classe | 638,30 |
| Montador de relógios de 1.ª classe | 638,30 |
| Ourives oficial de 2.ª classe | 579,70 |
| Montador de relógios de 2.ª classe | 579,70 |
| Ourives oficial 3.ª classe | 502 |
| Apontador/Monitor (RM) | 502 |
| Especializado (OUR/RM) | 485,50 |
| Indiferenciado (OUR/RM) | 479,40 |
| Pré-oficial (OUR/RM) | 479,40 |
| Praticante especial (OUR/RM) | 479,40 |
| Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM) | 475 |
| Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM) | 475 |
| Subsídio de alimentação | 3,85 |

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida = €475.

Porto, 11 de Maio de 2010.

Pela AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal:

Manuel Correia Ramos, mandatário.*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Contrato colectivo entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios, representadas nas seguintes associações patronais: Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal, e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2000 trabalhadores e 500 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, secretário-geral.

Depositado em 27 de Maio de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 111/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

Oficinas de apoio ao comércio;

Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais: penteado e estética; limpeza, lavandarias e tinturarias e agências funerárias,

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação,

a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses, será revista anualmente e produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

.....

CAPÍTULO III

Classificação profissional — Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.ª

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

.....

Grupo AA — Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos.

Cláusula 12.ª

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 90 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII, 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B e 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 14 dias.

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

4 — O não cumprimento total ou parcial do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

6 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 17.^a**Promoções obrigatórias**

14 — Trabalhadores de agências funerárias:

a) Após três anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria de empregado de agência funerária.

b) A progressão na categoria de empregado de agência funerária é feita de três em três anos até ao limite de nove anos.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalhoCláusula 18.^a-A**Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2009 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de €2,70.

Cláusula 33.^a**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

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

4 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 38.^a**Comunicação, justificação e prova de faltas**

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente pela ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova de factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitóriasCláusula 58.^a**Aplicação das tabelas salariais**

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

ANEXO I

Definição de funções**Grupo AA****Trabalhadores de agências funerárias**

Empregado de agência funerária ajudante. — É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

Empregado de agência funerária. — É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Encarregado de agência funerária. — É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis**Grupo AA****Trabalhadores de agências funerárias****Nível II:**

Empregado de agência funerária ajudante (1.º ano).

Nível III:

Empregado de agência funerária ajudante (2.º ano).

Nível IV:

Empregado de agência funerária ajudante (3.º ano).

Nível VI:

Empregado de agência funerária até três anos.

Nível VII:

Empregado de agência funerária de três a seis anos.

Nível VIII:

Empregado de agência funerária mais de seis anos.

Nível IX:

Encarregado de agência funerária.

ANEXO III-A

Tabela geral de retribuições mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a €632.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a €632 e até €2223.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a €2223.

d) No caso das empresas tributadas em IRS os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º da CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor de IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de retribuições

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

| Níveis | Tabela 0 | Tabela I | Tabela II |
|-----------|----------|----------|-----------|
| I-A | 450 | 450 | 450 |
| I-B | 450 | 450 | 450 |
| II | 450 | 450 | 453 |
| III | 453 | 453 | 458 |
| IV | 454 | 454 | 460 |
| V | 457 | 458 | 482 |
| VI | 458 | 478 | 537 |
| VII | 465 | 527 | 564 |

| Níveis | Tabela 0 | Tabela I | Tabela II |
|------------|----------|----------|-----------|
| VIII | 494 | 560 | 628 |
| IX | 525 | 592 | 652 |
| X | 572 | 637 | 693 |
| XI | 617 | 664 | 718 |
| XII | 685 | 741 | 778 |

ANEXO III-B

Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

| Níveis | Remunerações |
|------------|--------------|
| I | 553 |
| II | 623 |
| III | 733 |
| IV | 881 |
| V | 986 |
| VI | 1 099 |
| VII | 1 283 |
| VIII | 1 344 |

Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

| Níveis | Tabela I | Tabela II | Economistas e juristas (graus) |
|------------|----------|-----------|--------------------------------|
| I a) | 855 | 915 | |
| I b) | 943 | 1 010 | I-a) |
| I c) | 1 042 | 1 126 | I-b) |
| II | 1 185 | 1 309 | II |
| III | 1 436 | 1 554 | III |
| IV | 1 764 | 1 883 | IV |
| V | 2 108 | 2 224 | V |

Notas

1 — a) — A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a €1686.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a €1686.

c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º do Código do

Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 3500 empresas e 22 000 trabalhadores.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

Lisboa, 21 de Abril de 2010.

A) Associações patronais

Pela ACECOA — Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela AESintra — Associação Empresarial do Concelho de Sintra:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

B) Associações sindicais

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

Maria Emília Marques, mandatária.

Ana Paula Rios Libório da Silva, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

Maria Emília Marques, mandatária.

Ana Paula Rios Libório da Silva, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Maria Emília Marques, mandatária.

Ana Paula Rios Libório da Silva, mandatária.

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

Maria Emília Marques, mandatária.

Ana Paula Rios Libório da Silva, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Maria Emília Marques, mandatária.

Ana Paula Rios Libório da Silva, mandatária.

Pelo OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Maria Emília Marques, mandatária.

Ana Paula Rios Libório da Silva, mandatária.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Maria Emília Marques, mandatária.

Ana Paula Rios Libório da Silva, mandatária.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

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

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

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

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

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

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 27 de Maio de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 110/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração.

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros que se dedicam à actividade de transportes ocasionais de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pela associação sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 7000 e de 9500, respectivamente.

4 — O presente CCTV altera o CCTV celebrado entre a ANTRAL e a FECTRANS publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os motoristas de ligeiros (táxis e letra A) é de 40 horas semanais, que podem ser distribuídas da seguinte forma:

a) Cinco dias e meio, não podendo ser mais de oito horas diárias;

b) Cinco dias de oito horas.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de dez horas.

4 — Este horário de trabalho não prejudica outros de duração inferior já em vigor.

Lisboa, 24 de Maio de 2010.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

Florêncio Plácido de Almeida, mandatário.

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Vítor Manuel Soares Pereira, mandatário.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 24 de Maio de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — (Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Maio de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 112/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A., e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras e outros — Alteração salarial.

Acta

Aos 15 de Março de 2010, reuniram na Figueira da Foz, os representantes da Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A., abaixo assinados e identificados e, bem assim, os representantes das organizações sindicais, abaixo igualmente identificados e assinados, os quais, na sequência das anteriores reuniões negociais, ocorridas, respectivamente, em 24 de Fevereiro e 3 de Março passados, chegaram a acordo quanto à revisão da tabela salarial do acordo de empresa, em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008.

A nova tabela acordada é a constante do anexo, que fica a fazer parte integrante da presente acta, representa um aumento de 1 % em relação à tabela em vigor e produz efeitos reportados a 1 de Janeiro do corrente ano de 2010.

O acordo constante na presente acta, bem assim a tabela anexa, visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (actualmente 238).

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A.:

Manuel Cavaleiro Brandão, mandatário.

José Augusto da Silva Tavares, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Fernando Manuel Marques Custódio, mandatário.

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

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Francisco João Martins Ceia, mandatário.

António José Pascoinho Carracho, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicatos da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Francisco João Martins Ceia, mandatário.

António José Pascoinho Carracho, mandatário.

Pelo SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial:

Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, mandatário.

ANEXO

Tabela salarial

(Em euros)

| Nível de qualificação | Designação | Admissão | Adaptação | Mínimo |
|-----------------------|-----------------------------------|----------|-----------|----------|
| T1G0 | Auxiliares..... | 610,55 | 814,07 | 1 017,58 |
| T1G1 | Técnicos..... | 843,35 | 1 012,02 | 1 138,27 |
| T2G1 | Técnicos qualificados.. | 969,85 | 1 163,82 | 1 398,85 |
| T3G1 | Técnicos especializados | 1 115,33 | 1 338,40 | 1 639,23 |
| T2G2 | Chefias..... | 1 282,63 | 1 539,16 | 1 837,19 |
| T3G2 | Quadros técnicos... | 1 475,02 | 1 770,02 | 2 119,98 |
| T4G2 | Quadros superiores... | 1 696,27 | 2 035,53 | 2 552,26 |
| T4G3 | Quadros superiores de gestão..... | 1 950,72 | 2 340,86 | 3 295,62 |

Depositado em 27 de Maio de 2010, a fl. 79 do livro n.º 11, com o n.º 108/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras.

A Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., na qualidade de Empregador, e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra procedem à revisão parcial do AE em vigor, o que fazem nos seguintes termos e condições:

Artigo 1.º

A presente revisão altera o AE celebrado entre a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ, assinado em 30 de Julho de 2008 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, o qual foi objecto de uma primeira revisão parcial, assinada

em 5 de Março de 2009 e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009.

Artigo 2.º

1 — O presente AE obriga, no território nacional, à actividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e, por outra, o Sindicato outorgante e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

2 — O presente acordo abrange um empregador e 32 trabalhadores.

Artigo 3.º

As partes acordam num aumento de 1 % no valor de todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no AE, à excepção do subsídio de transporte, com um aumento de 2 %, passando as cláusulas do AE a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 14.ª-A

Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, o empregador obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de €309,10 por cada trabalhador.

Cláusula 19.ª

Navegação costeira nacional e internacional

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária (bóia n.º 2 da baía de Cascais) durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:

- a) Mestre — €211,20;
- b) Maquinista — €211,20;
- c) Marinheiro — €169.

2 — Nas estadias noutro porto que não os de registo, os trabalhadores terão direito, enquanto durar a estadia, a um complemento diário de embarque nos seguintes valores:

- a) Mestre — €179,50;
- b) Maquinista — €179,50;
- c) Marinheiro — €147,90.

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

7 — No caso de uma embarcação sair para fora do porto de registo, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções desempenhar, efectivamente, a função de cozinheiro terá direito ao pagamento da quantia de €13,20 por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar ou em porto.

8 — A empresa obriga-se a efectuar seguros de viagem, no valor de €20 089 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de registo até ao regresso ao mesmo.

9 —
10 —

Cláusula 20.^a

Reparações em estaleiro

1 — Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma reparação, excepto se localizada no Porto de Lisboa, os mestres, maquinistas e marinheiros terão direito, enquanto a embarcação se encontrar em reparação, a uma remuneração diária de €30,90, que inclui já o valor das refeições, mantendo-se o pagamento do subsídio de disponibilidade, assim como outros subsídios existentes.

2 —
3 —
4 —
5 —

6 — No caso de os tripulantes optarem pela estadia no local do estaleiro, e de a empresa com isso concordar, desde que a distância de Lisboa seja superior a 100 km, a empresa assumirá os custos do alojamento em unidade hoteleira por si designada, assim como a remuneração diária passará a ser de €51,50.

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho

1 —
2 — As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AE, são as seguintes:

(Em euros)

| | Mestres | Maquinistas | Marinheiros |
|----------------------------|----------|-------------|-------------|
| Remuneração base | 1 161,60 | 1 161,60 | 950,40 |

3 —
4 —

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito receber de subsídio de alimentação mensal de €140,80.

2 — Durante as horas extraordinárias efectuadas ao fim de semana ou em dias feriados será aplicável um subsídio de alimentação de €6,40, se o número de horas

extraordinárias for superior a quatro horas, excluindo-se desta contabilidade o tempo de deslocação.

3 — Por cada turno de vinte e quatro horas efectivamente trabalhado, o subsídio de alimentação normal para pequeno-almoço/jantar e ceia é de €10,30 por turno.

4 — As tripulações em turnos de oito horas terão direito a receber um subsídio diário de refeição no valor de €6,40, nos seguintes casos:

a) Se estiverem a trabalhar entre as 20 e as 21 horas; ou
b) Se durante os dias úteis trabalharem mais de quatro horas no período correspondido entre as 16 e as 8 horas do dia seguinte (excluindo-se desta contagem os tempos de mobilização e desmobilização).

Cláusula 30.^a

Subsídio de transportes

1 — Para os tripulantes que usem regularmente um meio de transporte próprio (com o acordo e a autorização da empresa), será pago um subsídio de transporte mensal no valor de €203,40.

2 —
3 —

Cláusula 31.^a

Subsídio de disponibilidade de saída de barra

Os tripulantes que demonstrem disponibilidade de sair a barra têm um subsídio mensal no montante de €67,20.

Cláusula 32.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — Os subsídios mensais relativos aos períodos de trabalho contínuo ficam definidos da seguinte forma:

a) Mestre de tráfego local — €982,80;
b) Maquinista prático — €982,80;
c) Marinheiro de tráfego local — €764,40.

2 —
3 —

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho suplementar e folgas

1 — A remuneração das horas extraordinárias, é de €11,80 para mestres de tráfego local e maquinistas práticos e de €9 para marinheiros de tráfego local.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

Cláusula 51.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1 —

2 — A Svitzer efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de €21 635, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.»

Artigo 4.º

As partes acordam em atribuir efeito retroactivo a todos os valores constantes do artigo 3.º anterior, produzindo os referidos aumentos efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2010.

Lisboa, 5 de Maio de 2010.

Pela Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A.:

Rui José de Sousa Cruz, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Mari-nagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 1 de Junho de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 116/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O acordo de empresa celebrado entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange a Associação Académica de Coimbra e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2009.

2 — O âmbito profissional é o constante no anexo 1.

3 — Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra e 17 trabalhadores.

4 — Este AE é aplicado no distrito de Coimbra, aos serviços prestados nas actividades associativas, agências de viagem e turismo, iniciativas culturais e acção social, desenvolvidas pela AAC (CAE-Rev 91333, 9231 e 853).

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — (*Mantém-se.*)

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

3 a 11 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 10.ª

Remuneração do trabalho

1 — (*Mantém-se.*)

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €35.

3 e 4 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 11.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de €31, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Mantém-se.*)

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

| Nível | Categoria | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| I | Contabilista, chefe de departamento, tesoureiro | 955,60 |
| II | Chefe de serviços | 810,30 |
| III | Chefe de secção, encarregado de bar, encarregado de balcão (hot.) | 758,40 |
| IV | Secretário de direcção | 722,80 |
| V | Primeiro-escriturário, técnico de turismo de 1.ª, operador de computador de 1.ª, auxiliar de contabilidade de 1.ª | 633,20 |
| VI | Segundo-escriturário, operador de computador de 2.ª, auxiliar de contabilidade de 2.ª, primeiro-empregado de mesa/balcão (hot.), primeiro-empregado de balcão (com.), primeiro-cozinheiro, recepcionista de 1.ª, técnico de turismo de 2.ª, empregado de bar de 1.ª, cozinheiro de 1.ª | 586 |
| VII | Terceiro-escriturário, técnico de turismo de 3.ª, operador de computador de 3.ª, auxiliar de contabilidade de 3.ª, segundo-empregado de mesa/balcão (hot.), segundo-empregado de balcão (com.), segundo-cozinheiro, recepcionista de 2.ª, empregado de balcão de 2.ª, empregado de bar de 2.ª | 542,10 |

| (Em euros) | | |
|------------|--|-------------|
| Nível | Categoria | Remuneração |
| VIII | Assistente de turismo, vigilante de 1.ª, porteiro/contínuo de 1.ª, terceiro-empregado de mesa/balcão (hot.), terceiro-empregado de balcão (com.), terceiro-cozinheiro, ajudante de cozinha/cofeiro de 1.ª, guarda de 1.ª | 502,90 |
| IX | Vigilante de 2.ª, porteiro/contínuo de 2.ª, aspirante de turismo, empregado de limpeza, fotocopista, ajudante de cozinha/cofeiro de 2.ª, guarda de 2.ª | 484,50 |
| X | Praticante de turismo, estagiário e aprendiz com mais de 18 anos | 482,10 |
| XI | Praticante de turismo, estagiário e aprendiz com menos de 18 anos | 475 |

Coimbra, 23 de Abril de 2010.

Pela Direcção-Geral da Associação Académica de Coimbra:

Miguel Maria Portugal Martins Costa, mandatário.
Joel Tiago Garrido Oliveira, mandatário.

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.
Ana Paula Ferreira Oliveira, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

António Jorge Santos Baltazar, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange a Associação Académica de Coimbra e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2009.

2 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3 — Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra e 17 trabalhadores.

4 — Este AE é aplicado no distrito de Coimbra, aos serviços prestados nas actividades associativas, agências de viagem e turismo, iniciativas culturais e acção social, desenvolvidas pela AAC (CAE-Rev 91333, 9231 e 853).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de cada ano e serão revistos anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do clausulado do AE referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue, assinada pelas partes subscritoras.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio até 90 dias antes de terminar o prazo referido no n.º 4 às partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraproposta.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciante disporão de até 10 dias para examinarem as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual(is) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.ª

Admissão

1 — É condição de admissão a idade de 16 anos.

2 — É ainda condição de admissão a apresentação à entidade patronal de certificado comprovativo do último ano de escolaridade obrigatória.

3 — A admissão de trabalhadores, qualquer que seja a categoria profissional, é feita a título experimental.

4 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, em princípio, pelos trabalhadores da AAC habilitados com a respectiva categoria averbada na carteira profissional ou pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores da mesma carreira profissional, mas, em caso de igualdade, dever-se-á dar preferência aos trabalhadores com maior antiguidade.

Cláusula 4.^a

Período experimental e estágio

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 dias.

a) Durante o período de experiência qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não havendo lugar a nenhuma sanção ou indemnização.

b) Decorrido o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde o início do período de experiência.

c) O período de experiência não tem carácter obrigatório. As partes podem acordar, por escrito, que a admissão se faça a título definitivo.

2 — Estágio é o período necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

a) Os estagiários serão promovidos ao escalão mais baixo da categoria para que estagiem no prazo máximo de seis meses.

b) Os trabalhadores menores de 21 anos serão promovidos ao escalão mais baixo da categoria para que estagiem no prazo máximo de 12 meses.

3 — No caso de trabalhadores contratados a termo certo, qualquer que seja a duração efectiva do período experimental, desde que inferior a um mês, contar-se-á como mês completo de trabalho para efeitos de atribuição da compensação prevista na lei.

Cláusula 5.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores classificados como profissionais de 3.^a e de 2.^a ingressarão no escalão imediatamente superior decorridos que sejam três anos de prestação de serviço efectivo nessa categoria.

2 — Os profissionais qualificados como auxiliares de 2.^a ingressarão na categoria profissional respectiva decorridos que sejam três anos de prestação de serviço efectivo naquela categoria.

3 — Os trabalhadores indiferenciados cujas carreiras se desenvolvam apenas pelas categorias de 2.^a e de 1.^a passarão à categoria superior após dois anos de permanência na categoria anterior.

4 — A entidade patronal pode avaliar o grau de apetrechamento e o de desempenho profissional do trabalhador em vias de promoção e, havendo motivo justificativo, opor-se à mesma, em documento escrito no qual refira expressamente as razões objectivas que determinaram tal atitude, salvo no que toca aos trabalhadores administrativos e sem prejuízo do princípio da tendencial progressão automática nas carreiras.

5 — Desta decisão patronal caberá recurso para uma instância arbitral que decidirá o diferendo.

6 — Para os efeitos previstos no número anterior, entidade patronal e trabalhador interessado designarão os respectivos árbitros, que, em mútuo acordo, indicarão um terceiro.

7 — As decisões desta instância arbitral são tomadas por maioria de votos.

Cláusula 6.^a

Exercício e acumulação de funções

O exercício de funções diversas daquelas para que o trabalhador foi contratado bem como a acumulação do exercício de funções correspondentes a várias categorias profissionais determinam o direito à atribuição do subsídio previsto na cláusula 26.^a do presente acordo.

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres

1 — Deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;

b) Dar aos trabalhadores boas condições de trabalho, higiene e segurança;

c) Garantir aos trabalhadores o legítimo exercício da actividade sindical;

d) Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da AAC, sempre que o julgarem necessário;

e) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;

f) Dispensar aos trabalhadores-estudantes especiais facilidades no desempenho das suas funções.

2 — Deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho, estudantes e quaisquer outros utentes dos serviços da AAC, bem como as demais pessoas que com esta entrem em relação;

b) Exercer com competência e zelo as funções que lhes foram confiadas;

c) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo quando tal contrarie os seus direitos ou garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

f) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Duração do trabalho

1 — Sem prejuízo de horários inferiores actualmente praticados, o limite máximo é de 35 horas para todos os trabalhadores.

2 — A isenção de horário de trabalho será, quando necessário, motivo de mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 9.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Por mútuo acordo, reduzido a escrito, entre as partes podem ser admitidos trabalhadores em regime de tempo parcial.

2 — As prestações retributivas, independentemente da sua regularidade ou periodicidade, não podem ser inferiores à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 10.^a

Remuneração do trabalho

1 — A tabela salarial consta do anexo III do presente acordo.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €35.

3 — O abono referido no n.º 2 fará parte integrante da retribuição desde que o trabalhador esteja classificado em profissão a que correspondam as funções de pagamento e ou recebimento.

4 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal

Cláusula 11.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de €31, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

Cláusula 12.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocações a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Sempre que tal se justifique, o trabalhador deslocado em serviço terá direito ao pagamento de:

a) Alimentação, alojamento e transporte, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

b) Quando em viatura própria, terá direito a 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido;

c) Fora do horário de serviço, para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, a entidade patronal atribuirá um subsídio de deslocação que será encontrado por mútuo acordo entre as partes;

d) A entidade patronal poderá criar um subsídio de transporte aos trabalhadores que morem longe do seu local de trabalho.

Cláusula 13.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar 25 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil. Cada trabalhador

com uma falta injustificada tem direito a 24 dias úteis de férias, um trabalhador com duas faltas injustificadas tem direito a 23 dias úteis de férias, um trabalhador com três faltas injustificadas terá direito a 22 dias úteis de férias.

2 — Entende-se por falta injustificada a ausência do trabalhador por um período igual ou superior ao tempo de trabalho diário a que está obrigado.

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

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

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

6 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a direcção-geral da AAC e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 12 dias úteis consecutivos.

Cláusula 14.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, as férias só podem ser marcadas para serem gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, salvo razões ponderosas, têm direito à marcação simultânea de férias.

5 — A entidade patronal deve elaborar, até ao dia 15 de Abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará em local apropriado da sua sede social.

Cláusula 15.^a

Regime

O regime do direito a férias dos trabalhadores abrangidos por este acordo, em tudo quanto se não ache especialmente regulado, é consagrado nos termos da lei, que se transcreve nas cláusulas seguintes.

Cláusula 16.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determina-

rem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à AAC, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites instituídos pelo n.º 3 da cláusula 14.^a

Cláusula 17.^a

Retribuição nas férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 18.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 19.^a

Momento do pagamento

Antes do início das férias, os trabalhadores receberão o respectivo subsídio.

Cláusula 20.^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 parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalente aos que teriam 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 este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 21.^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 3 da cláusula 20.^a

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

Cláusula 22.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 23.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, 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 24.^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 25.^a

Subsídio de Natal

a) Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

b) Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

c) Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

d) Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

1) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

2) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

e) O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 26.^a

Subsídio de exercício e acumulação de funções

As situações a que alude a cláusula 6.^a do presente acordo conferem aos trabalhadores por elas abrangidas o direito a receber um subsídio, cujo montante será definido nos termos das disposições legais em vigor a cada momento, sem prejuízo do acordo que, caso a caso, seja estabelecido com o trabalhador interessado.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar rege-se nos termos da lei.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de alimentação mensal.

2 — O montante do subsídio corresponderá ao praticado para todos os trabalhadores da função pública e será anualmente actualizado.

3 — Os trabalhadores que só prestem serviço num dos períodos diários ou por tempo inferior ao normal receberão um subsídio de alimentação proporcional ao trabalho prestado.

Cláusula 29.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados por disposição legal ou emergente do presente acordo.

Cláusula 30.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar para aplicação das sanções a que se reporta a alínea d) da cláusula 31.^a segue necessariamente os trâmites nos termos da lei.

Cláusula 31.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

c) Multa;

d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

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

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 10 dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 32.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 33.^a

Consequências da aplicação de sanção abusivas

Com as necessárias adaptações, a aplicação de sanções abusivas faz incorrer a entidade patronal na responsabilidade a que se reportam nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Registo de sanções disciplinares

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

Cláusula 35.^a

Formas de cessação do contrato

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

Cláusula 36.^a**Cessação por mútuo acordo**

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

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

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

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

Cláusula 37.^a**Caducidade**

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 38.^a**Justa causa de despedimento**

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 39.^a**Justa causa de rescisão pelo trabalhador**

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

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

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a**Rescisão com aviso prévio**

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

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos da lei.

Cláusula 41.^a**Trabalho de mulheres**

Às trabalhadoras serão assegurados os direitos e garantias consagradas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 42.^a**Trabalhadores-estudantes**

Os trabalhadores-estudantes ao serviço da AAC gozam dos direitos e regalias consagrados na lei, sem prejuízo das medidas especiais que em seu benefício venham a ser instituídas pela entidade patronal ou daquelas que actualmente estejam a ser praticadas.

Cláusula 43.^a**Manutenção de regalias adquiridas**

1 — Da aplicação do presente acordo não pode resultar ofensa de quaisquer direitos adquiridos pelos trabalhadores.

2 — São, designadamente, mantidos os seguintes direitos dos trabalhadores:

a) Interromper por quinze minutos a elaboração em cada um dos períodos de trabalho diário;

b1) Dispor de quatro horas mensais, sem perda de retribuição, para tratar de assuntos de carácter particular, que podem ser utilizadas de uma só vez ou em períodos distintos de, pelo menos, uma hora;

b2) Quando previstas as faltas deverão obrigatoriamente ser comunicadas ao departamento de pessoal com 48 horas de antecedência;

b3) Quando imprevistas as faltas serão comunicadas ao departamento de pessoal, logo que possível, justificando a ausência no sentido de este serviço aceitar ou não a sua inclusão ao abrigo da alínea b1);

b4) A utilização das referidas horas não poderá coincidir ou acumular com períodos de descanso (por exemplo, férias, fins-de-semana ou feriados), salvo em situações de força maior ou previamente autorizadas pelo departamento de pessoal;

b5) A nível de cada serviço não deve haver utilização simultânea de horas, por parte dos funcionários, que possa comprometer o seu funcionamento;

c) Propor à entidade patronal as formas de compensação de ausências ao serviço que determinam perda de retribuição;

d) Receber, salvo no que se concerne ao subsídio de alimentação, a retribuição correspondente aos três primeiros dias de doença comprovada por baixa médica emitida pelos serviços competentes da administração regional de saúde, bem como 40% desse montante nos restantes dias em que aquela durar.

e) Dispor de tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 44.^a**Quotização sindical**

1 — O sistema de cobrança de quotas sindicais resultará de acordo entre a entidade patronal e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, com o sindicato respectivo e mediante autorização expressa nesse sentido dos trabalhadores.

2 — O desconto da quotização sindical na retribuição do trabalhador só poderá efectivar-se com a prévia e expressa autorização deste.

3 — Desde que firmado o acordo referido no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações pela forma que considerar mais adequada.

4 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização que tem vindo a ser praticada pela entidade patronal.

Cláusula 45.^a**Interpretação e integração de lacunas — Comissão paritária**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação de entidade patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições do presente acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com um mínimo de 15 dias de antecedência, salvo acordo em contrário, com a indicação da agenda de trabalho, local, dia e hora propostos para a reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo das partes, tratar nas reuniões de assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4 — Poderá participar nas reuniões, caso as partes estejam de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

5 — As deliberações, tomadas por unanimidade das partes contratantes, serão depositadas no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do acordo.

6 — As partes comunicarão uma à outra e àquele Ministério, para publicação, dentro de 30 dias a contar da publicação do acordo, a identificação dos respectivos representantes nesta comissão ou dos seus substitutos.

7 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais, todavia, não terão direito a voto.

ANEXO I**Grupos, profissões e categorias profissionais****Grupo I**

Trabalhadores administrativos

Profissões:

Auxiliar de contabilidade;
 Chefe de departamento;
 Chefe de secção;
 Chefe de serviços;
 Contabilista;
 Escriturário;
 Fotocopista;
 Operador de computador (ADM);
 Recepcionista;
 Secretário de direcção;
 Tesoureiro.

Categorias profissionais:

O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de estágio.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de escriturário, operador de computador e auxiliar de contabilidade desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

A carreira dos trabalhadores com a profissão de rececionista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

Grupo II

Trabalhadores do comércio

Profissões:

Empregado de balcão;
 Encarregado.

Categorias profissionais:

O ingresso na profissão de empregado de balcão pode ser precedido de estágio.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

Grupo III

Trabalhadores de hotelaria

Profissões:

Ajudante de cozinha/copeiro;
 Cozinheiro;
 Empregado de mesa/balcão;
 Encarregado.

Categorias profissionais:

O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de aprendizagem.

A aprendizagem para a profissão de cozinheiro tem a duração de dois anos e para a profissão de empregado de mesa/balcão tem a duração de um ano.

A aprendizagem para a categoria de ajudante de cozinha/copeiro tem a duração de um ano.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de cozinheiro e de empregado de mesa/balcão desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

A carreira dos trabalhadores com a profissão de ajudante de cozinha/copeiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

Grupo IV

Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza

Profissões:

Empregado de limpeza;
 Guarda;
 Porteiro/contínuo;
 Vigilante.

Categorias:

O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de estágio.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de porteiro/contínuo e vigilante desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

Grupo V

Trabalhadores de turismo

Profissões:

Assistente;
 Aspirante;
 Praticante;
 Técnico de turismo.

Categorias profissionais:

Entende-se por praticante de turismo o trabalhador que faz aprendizagem e se prepara para ascender às funções de aspirante.

Aspirante é o trabalhador que faz aprendizagem e se prepara para ascender a técnico de turismo.

Técnico de turismo é o trabalhador que, com ou sem recurso a terminais de computador, executa ou coadjuva na execução de funções administrativas e técnicas ligadas à actividade turística, designadamente:

- Contacta directamente o público e informa e promove a venda de serviços;
- Organiza viagens e assume a responsabilidade técnica da sua execução;
- Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz e controla reservas e elabora e processa os respectivos documentos de viagem, incluindo passaportes;
- Executa serviços programados por outrem, procede e controla todas as reservas e elabora e trata os documentos de viagem, incluindo passaportes.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de turismo desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a, estando a promoção à categoria superior dependente da prestação de bom e efectivo serviço no escalão imediatamente inferior pelo período de três anos.

ANEXO II**Quadro de densidades****Balcão/bar**

| Número de empregados de balcão | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Empregado de balcão de 1. ^a | — | — | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Empregado de balcão de 2. ^a | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Empregado de balcão de 3. ^a | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Cozinha

| Número de cozinheiros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Cozinheiro de 1. ^a | — | — | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Cozinheiro de 2. ^a | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Cozinheiro de 3. ^a | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Quadro de densidades para escriturários

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

Quadro de densidades para empregados de balcão

| Número de trabalhadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Primeiro caixeiro-operador especializado | — | — | — | 1 | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Segundo caixeiro-operador de 1. ^a | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Terceiro caixeiro-operador de 2. ^a | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III**Níveis de remuneração****Nível I:**

Contabilista;
Chefe de departamento;
Tesoureiro.

Nível II:

Chefe de serviços.

Nível III:

Chefe de secção;
Encarregado (com.);
Encarregado (hot.);
Encarregado de balcão (hot.);
Encarregado de bar.

Nível IV:

Secretário de direcção.

Nível V:

Primeiro-escriturário;

Técnico de turismo de 1.^a;
Operador de computador de 1.^a;
Auxiliar de contabilidade de 1.^a

Nível VI:

Segundo-escriturário;
Operador de computador de 2.^a;
Auxiliar de contabilidade de 2.^a;
Primeiro-empregado de mesa/balcão (hot.);
Primeiro-empregado de balcão (com.);
Primeiro cozinheiro;
Recepcionista de 1.^a;
Técnico de turismo de 2.^a;
Empregado de bar de 1.^a;
Cozinheiro de 1.^a

Nível VII:

Terceiro-escriturário;
Técnico de turismo de 3.^a;
Operador de computador de 3.^a;
Auxiliar de contabilidade de 3.^a;
Segundo-empregado de mesa/balcão (hot.);
Segundo-empregado de balcão (com.);

Recepcionista de 2.^a;
Segundo-cozinheiro;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de bar de 2.^a

Nível VIII:

Assistente de turismo;
Vigilante de 1.^a;
Porteiro/contínuo de 1.^a;
Terceiro-empregado de mesa/balcão (hot.);
Terceiro-empregado de balcão (com.);
Terceiro-cozinheiro;
Ajudante de cozinha/copeiro de 1.^a;
Guarda de 1.^a

Nível IX:

Vigilante de 2.^a;
Porteiro/contínuo de 2.^a;
Aspirante de turismo;
Empregado de limpeza;
Fotocopista;
Ajudante de cozinha/copeiro de 2.^a;
Guarda de 2.^a

Nível X:

Praticante de turismo;
Estagiário e aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI:

Praticante de turismo;
Estagiário e aprendiz com menos de 18 anos.

Tabela de remunerações mínimas

| (Em euros) | | |
|------------|---|-------------|
| Nível | Categoria | Remuneração |
| I | Contabilista, chefe de departamento, tesoureiro | 955,60 |
| II | Chefe de serviços | 810,30 |
| III | Chefe de secção, encarregado de bar, encarregado de balcão (hot.) | 758,40 |
| IV | Secretário de direcção | 722,80 |
| V | Primeiro-escriturário, técnico de turismo de 1. ^a , operador de computador de 1. ^a , auxiliar de contabilidade de 1. ^a | 633,20 |

(Em euros)

| Nível | Categoria | Remuneração |
|-------|--|-------------|
| VI | Segundo-escriturário, operador de computador de 2. ^a , auxiliar de contabilidade de 2. ^a , primeiro-empregado de mesa/balcão (hot.), primeiro-empregado de balcão (com.), primeiro-cozinheiro, recepcionista de 1. ^a , técnico de turismo de 2. ^a , empregado de bar de 1. ^a , cozinheiro de 1. ^a | 586 |
| VII | Terceiro-escriturário, técnico de turismo de 3. ^a , operador de computador de 3. ^a , auxiliar de contabilidade de 3. ^a , segundo-empregado de mesa/balcão (hot.), segundo-empregado de balcão (com.), segundo-cozinheiro, recepcionista de 2. ^a , empregado de balcão de 2. ^a , empregado de bar de 2. ^a | 542,10 |
| VIII | Assistente de turismo, vigilante de 1. ^a , porteiro/contínuo de 1. ^a , terceiro-empregado de mesa/balcão (hot.), terceiro-empregado de balcão (com.), terceiro-cozinheiro, ajudante de cozinha/copeiro de 1. ^a , guarda de 1. ^a | 502,90 |
| IX | Vigilante de 2. ^a , porteiro/contínuo de 2. ^a , aspirante de turismo, empregado de limpeza, fotocopista, ajudante de cozinha/copeiro de 2. ^a , guarda de 2. ^a | 484,50 |
| X | Praticante de turismo, estagiário e aprendiz com mais de 18 anos | 482,10 |
| XI | Praticante de turismo, estagiário e aprendiz com menos de 18 anos | 475 |

Coimbra, 23 de Abril de 2010.

Pela Direcção-Geral da Associação Académica de Coimbra:

Miguel Maria Portugal Martins Costa, mandatário.
Joel Tiago Garrido Oliveira, mandatário.

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.
Ana Paula Ferreira Oliveira, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

António Jorge Santos Baltazar, mandatário.

Depositado em 27 de Maio de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 109/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINEFOR — Sindicato da Educação e Formação — Constituição

Acta da assembleia constituinte do SINEFOR — Sindicato da Educação e Formação

Estatutos

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Constituição e denominação

É constituída uma associação sindical denominada SINEFOR — Sindicato da Educação e Formação, que durará por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Âmbito

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional, no qual poderá estabelecer delegações regionais ou núcleos locais.

Artigo 3.º

Sede

A sede do Sindicato é em Lisboa.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Autonomia

O SINEFOR é uma associação sem fins lucrativos, autónoma, independente do Estado, de religiões, de partidos políticos e de entidades patronais.

Artigo 5.º

Sindicalismo livre e independente

O SINEFOR rege-se pelos princípios do sindicalismo livre e independente baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e activa dos associados na actividade sindical.

Artigo 6.º

Solidariedade sindical

1 — O SINEFOR poderá solidarizar-se com outras organizações de trabalhadores que ajam com idênticos princípios de e na defesa da classe.

2 — Para atingir os seus objectivos pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais por deliberação da assembleia geral.

Artigo 7.º

Objectivos

São objectivos fundamentais:

- a) Fortalecer os princípios do sindicalismo democrático;
- b) Defender e promover firme e conscientemente a plena satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- c) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho, segundo os princípios da boa-fé negocial e respeito mútuo;
- d) Promover a formação profissional e sindical de todos trabalhadores, tendo em especial atenção os seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana, possuindo para o efeito um centro de formação profissional;
- e) Prestar consultadoria jurídica a cada um dos seus associados no domínio das relações de trabalho;
- f) Participar activamente no movimento sindical e cooperativo, de forma a proporcionar benefícios aos seus associados, como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação;
- g) Cooperar para o desenvolvimento, em especial ao nível da formação profissional e da investigação técnico-profissional com países de língua oficial portuguesa;
- h) Participar activamente no funcionamento das organizações nacionais e estrangeiras em que esteja filiado ou associado;
- i) Representar os formadores e técnicos de formação profissional pela visibilidade;
- j) Promover a interacção entre formadores e técnicos de formação profissional e outras associações.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 8.º

Da qualidade de sócios

1 — Podem ser sócios ordinários do SINEFOR os formadores, técnicos de formação de todos os níveis de formação.

2 — Podem ser sócios extraordinários os candidatos cujas propostas de admissão sejam aprovadas pela direcção.

Artigo 9.º

Da admissão

1 — O pedido de admissão de sócio do SINEFOR é dirigido à direcção nacional, em modelo próprio para o efeito.

2 — O pedido de admissão implica para o candidato a sócio a aceitação dos princípios do sindicalismo livre e independente e dos estatutos do SINEFOR.

Artigo 10.º

Recusa de admissão

1 — A direcção nacional do SINEFOR pode recusar o pedido de admissão se tiver fundadas razões sobre a

falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do candidato a sócio com os princípios de liberdade e independência.

2 — Caso seja recusada a admissão ou cancelada a inscrição, a direcção nacional informará o candidato ou sócio dos motivos da decisão, podendo este recorrer para a assembleia geral.

Artigo 11.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do SINEFOR;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral, nas condições expressas nestes estatutos;
- c) Participar e intervir livremente nas actividades do SINEFOR, segundo os princípios e normas dos estatutos;
- d) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SINEFOR na defesa dos seus interesses profissionais, económicos e socioculturais;
- e) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- f) Ser informado regularmente de toda a actividade do SINEFOR;
- g) Examinar as contas do Sindicato;
- h) Recorrer para a assembleia geral das deliberações da direcção nacional que contrariem ou lesem os seus direitos.

Artigo 12.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos do SINEFOR e as deliberações dos seus órgãos;
- b) Participar nas actividades do SINEFOR e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa fundamentada, apresentada por escrito e aceite pela assembleia geral;
- c) Dignificar e fortalecer os princípios do sindicalismo;
- d) Pagar e manter actualizada a quotização do SINEFOR;
- e) Devolver o cartão de sócio quando tenham perdido essa qualidade;
- f) Comunicar no prazo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional.

Artigo 13.º

Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os associados que:

- a) Comuniquem por escrito à direcção nacional a vontade de se desvincular;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a 3 meses e que depois de devidamente notificados não regularizem a situação em 30 dias;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 14.º

Readmissão

Os ex-sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado pela assembleia geral sob proposta da direcção nacional e ouvido o conselho fiscal e disciplinar.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Medidas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares aos sócios que infrinjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 60 dias;
- c) Suspensão de 61 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As sanções previstas nas alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o sócio antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 16.º

Poder disciplinar

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pelo conselho fiscal e disciplinar.

2 — Compete à assembleia geral aplicar as sanções previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 15.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, findo o processo, será o mesmo concluso à assembleia geral com parecer do conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 17.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — Cabendo a decisão à assembleia geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não recorrida, comunicada à direcção nacional do Sindicato.

Artigo 18.º

Garantia de defesa

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho fiscal e disciplinar cabe recurso para a mesa da assembleia geral, que julgará em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 17.º

CAPÍTULO V

Artigo 19.º

Da quotização

1 — A quota é percentual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo sócio e a percentagem é estabelecida por proposta da direcção nacional aprovada pela assembleia geral.

2 — A cobrança da quota compete à direcção nacional do SINEFOR.

3 — Os associados aposentados, após informação por escrito da sua condição, beneficiam de 75 % de redução da quota que pagavam no activo.

Artigo 20.º

Isenção de quotas

Estão isentos de quotas os sócios que:

- a) Tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem desempregados.

CAPÍTULO VI

Artigo 21.º

Quórum e deliberações

1 — Em primeira convocatória, os órgãos estatutários do SINEFOR só podem funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus membros.

2 — Em segunda convocatória, que não poderá ocorrer antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, os órgãos podem deliberar com qualquer número de elementos.

3 — As deliberações dos órgãos estatutários do SINEFOR são tomadas por maioria simples dos presen-

tes, sem prejuízo dos casos previstos no capítulo x dos estatutos.

CAPÍTULO VII

Dos órgãos do Sindicato

Artigo 22.º

São órgãos do SINEFOR:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal e disciplinar;
- d) As direcções regionais;
- e) O núcleo sindical.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 23.º

Constituição da assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 24.º

Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, convocada pelo seu presidente.

2 — Reunirá extraordinariamente quando convocada a pedido da direcção nacional, do conselho fiscal e disciplinar ou por um mínimo de 20 % do número de associados no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória deve ser publicada em pelo menos um dos jornais diários de grande circulação nacional.

4 — A convocatória deve ser afixada obrigatoriamente na sede nacional e nas sedes regionais do Sindicato.

5 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, data, hora e local de funcionamento.

6 — A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 25.º

Competência da assembleia geral

São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical do SINEFOR;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos;
- c) Dissolução ou fusão do SINEFOR;
- d) Eleição dos órgãos estatutários do SINEFOR;
- e) Apreciação da actividade do SINEFOR relativamente a todos os órgãos e instâncias;

f) Deliberação sobre a destituição, no todo ou em parte, da direcção nacional, do conselho fiscal e disciplinar e das direcções regionais, nos termos dos estatutos;

g) Aprovação do seu regulamento interno;

h) Aprovação do orçamento anual do Sindicato e das contas de exercício até 31 de Abril de cada ano;

i) Resolução em última instância dos diferendos entre os órgãos do SINEFOR e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que a habilitem à tomada de deliberações;

j) Apreciação e aprovação da proposta de convenções colectivas de trabalho, ou da revisão, bem como dos protocolos que lhe sejam apresentados pela direcção do SINEFOR, como autorizar a sua assinatura;

k) Deliberação sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

l) Eleição de comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;

m) Conceder autorização à direcção nacional do SINEFOR a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis.

Artigo 26.º

Composição, eleição e reunião da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Dois secretários.

2 — A mesa da assembleia geral é eleita, nos termos dos estatutos, pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINEFOR.

3 — A mesa da assembleia geral reúne entre si, sempre que convocada pelo seu presidente.

Artigo 27.º

Competências da mesa da assembleia geral

1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Representar o SINEFOR nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
- b) Participar, quando quizer, nas reuniões da direcção do SINEFOR, não tendo, contudo, direito a voto;
- c) Proceder à convocatória da assembleia geral;
- d) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
- e) Presidir e assegurar o bom funcionamento das sessões da assembleia geral e conduzir os respectivos trabalhos;
- f) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- g) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão ou de renúncia de um ou mais dos seus membros;
- h) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos.

2 — Compete aos secretários, por ordem de colocação na lista, substituírem o presidente nas suas faltas e impedimentos.

3 — Compete ainda aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos das convocatórias;

c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente;

d) Passar certidão das actas sempre que requerida.

SECÇÃO II

Da direcção nacional

Artigo 28.º

Composição, eleição e funcionamento da direcção

1 — A direcção nacional do Sindicato é composta pelo presidente, o secretário, o tesoureiro e oito vogais.

2 — Os membros da direcção nacional são eleitos nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINEFOR.

3 — Na primeira reunião, sob proposta do presidente, será designada, de entre os membros efectivos, uma comissão executiva, composta de cinco membros, entre os quais os referidos no n.º 1, que assegurará a gestão corrente e deliberará sobre as matérias que lhe sejam delegadas.

Artigo 29.º

Reunião da direcção nacional

1 — A direcção nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias ao cumprimento das suas competências, sob proposta do seu presidente ou de pelo menos 30% dos seus membros efectivos.

2 — Os trabalhos da reunião da direcção nacional serão iniciados pelo seu presidente, que deve assegurar o bom e regular funcionamento dos mesmos.

3 — Cada dirigente presente tem direito a um voto.

4 — Nenhum dirigente poderá deixar de votar, sem prejuízo do direito de abstenção.

5 — As declarações de voto que os membros da direcção nacional entendam fazer processam-se por escrito e são apresentadas à mesa, a fim de constarem da acta.

6 — As deliberações da direcção nacional serão tomadas por maioria simples, excepto as que estão consignadas no capítulo XII dos estatutos.

7 — A comissão referida no n.º 3 do artigo 28.º reunirá sempre que necessário.

Artigo 30.º

Competências da direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional:

a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

b) Requerer a convocação da assembleia geral de acordo com os estatutos;

c) Apresentar e submeter à aprovação da assembleia geral o relatório das actividades referentes ao exercício do mandato;

d) Aprovar e submeter à aprovação final pela assembleia geral o orçamento anual do Sindicato e as contas de exercício até 30 de Abril de cada ano, elaborados pela sua comissão executiva;

e) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

f) Decretar greve;

g) Aprovar o seu regulamento interno;

h) Apreçar e aprovar a proposta a apresentar à assembleia geral de convenções colectivas de trabalho, ou da revisão, bem como dos protocolos que lhe sejam apresentados;

i) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos;

j) Marcar as datas das reuniões da assembleia geral.

2 — Compete à comissão executiva:

a) Elaborar e apresentar à direcção nacional, o orçamento anual do Sindicato e as contas de exercício até 30 de Abril de cada ano, nos termos estatutários;

b) Fazer a gestão dos recursos humanos;

c) Decidir da admissão e cancelamento da inscrição de sócio e apresentar à assembleia geral, para ratificação, as propostas de admissão que lhe tenham merecido parecer negativo;

d) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SINEFOR;

e) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do SINEFOR;

f) Transmitir as suas deliberações à direcção nacional.

Artigo 31.º

Competência do presidente da direcção nacional

1 — Ao presidente da direcção nacional compete:

a) Coordenar as actividades do Sindicato;

b) Representar o Sindicato em todos os actos, nomeadamente, em juízo, perante entidades privadas, públicas ou administrativas, bem como nas organizações nacionais e internacionais;

c) Despachar os assuntos de urgência;

d) Convocar e coordenar as reuniões da direcção nacional;

e) Atribuir pelouros aos membros da direcção nacional;

f) Designar, nas suas faltas ou impedimentos, o seu substituto legal;

g) Definir a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações dos órgãos estatutários competentes;

h) Acompanhar as acções da direcção nacional e das direcções regionais do Sindicato;

i) Usar do voto de qualidade em caso de empate nas votações.

2 — O presidente pode delegar as suas competências em qualquer outro membro da direcção nacional.

Artigo 32.º

Responsabilidade dos membros da direcção nacional

1 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelas decisões desta perante a assembleia

geral, excepto se tiverem lavrado voto de discordância na respectiva reunião.

2 — O SINEFOR é representado em todos os actos pelo presidente da direcção, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção ou, a existirem, delegações regionais.

3 — O SINEFOR obriga -se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da direcção.

4 — Para obrigar o SINEFOR em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do presidente da direcção e a de um dos membros designados no n.º 1 do artigo 28.º dos estatutos.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 33.º

Composição e eleição

1 — O conselho fiscal e disciplinar é o órgão do SINEFOR que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do SINEFOR.

2 — O conselho fiscal e disciplinar é composto por um presidente e dois vogais.

3 — O conselho fiscal e disciplinar é eleito nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINEFOR.

Artigo 34.º

Competência do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscal e disciplinar:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos;
- c) Participar nas reuniões da direcção quando convocado para tal efeito e aí dar parecer sobre as matérias da sua competência.

Artigo 35.º

Reuniões do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

O conselho fiscal e disciplinar reunirá sempre que convocado pelo seu presidente, sendo as decisões tomadas por maioria simples, possuindo o presidente voto de desempate.

CAPÍTULO VIII

Da organização regional

Artigo 36.º

Organização regional — Composição, eleição, competências e reunião das direcções regionais

1 — Cada direcção regional é composta por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — Os membros das direcções regionais são eleitos nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINEFOR, sendo o primeiro da lista o coordenador da direcção regional.

3 — Compete a cada direcção regional:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral no âmbito geográfico de cada região;
- b) Aprovar o seu regulamento interno;
- c) Propor e discutir com os sócios da área da região sobre a concretização do programa com que foram eleitos os corpos gerentes do SINEFOR;
- d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os outros órgãos do SINEFOR e os sócios da região, directamente e através dos delegados sindicais;
- e) Desempenhar todas as tarefas que nelas forem delegadas.

4 — Compete aos coordenadores das direcções regionais:

- a) Dinamizar a vida sindical da direcção regional respectiva, designadamente através da promoção dos delegados sindicais de base, na difusão das informações sindicais;
- b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão de sócios da área da sua jurisdição;
- c) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro dos associados e delegados sindicais da região;
- d) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do SINEFOR e apresentar contas do exercício à direcção nacional do SINEFOR, até 1 de Abril de cada ano;
- e) Apreçar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;
- f) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião;
- g) Representar o SINEFOR na respectiva região;
- h) Desempenhar todas as tarefas que neles forem delegadas.

5 — As direcções regionais reúnem, sempre que necessário, por convocatória do coordenador regional ou de nove dos seus membros efectivos.

6 — Para os efeitos dos números anteriores são criadas as seguintes direcções regionais:

- a) A Direcção Regional do Norte, compreendendo os distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;
- b) A Direcção Regional do Centro, compreendendo os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;
- c) A Direcção Regional do Sul e Ilhas compreendendo os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal, Região Autónoma da Madeira e Região Autónoma dos Açores.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Dos órgãos de base

Artigo 37.º

Núcleo sindical

O núcleo sindical, constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos, é a empresa ou nos diversos

locais de trabalho de uma mesma a ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

Artigo 38.º

Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar propostas e contrapropostas que sejam submetidas à apreciação da direcção nacional do SINEFOR;
- c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 39.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem e servem de elementos de ligação recíproca entre uns e outros.

Artigo 40.º

Condições de elegibilidade para delegado sindical

Só poderá ser eleito para delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar;
- b) Não faça parte da direcção nacional do SINEFOR.

Artigo 41.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, de entre todos os sócios do SINEFOR do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral acompanhados de parecer da direcção regional respectiva serão enviados à direcção nacional, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — À direcção nacional competirá, no prazo de 10 dias após a recepção do processo, comunicar ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação da direcção nacional no caso de recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção nacional oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical caducará ao fim de dois anos, procedendo-se a nova eleição.

Artigo 42.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os associados que os elegeram e a direcção nacional do Sindicato, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Dinamizar a actividade sindical dos associados defendendo os princípios do sindicalismo livre e independente;
- c) Dar parecer aos órgãos do SINEFOR sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;
- d) Informar os associados sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do SINEFOR;
- e) Cooperar com os órgãos estatutários do Sindicato a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- f) Incentivar a participação activa dos associados na vida sindical;
- g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;
- h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;
- i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhes sejam delegadas pela direcção nacional ou pelas direcções regionais do SINEFOR;
- j) Implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e defesa do SINEFOR de acordo com a lei vigente.

Artigo 43.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical, caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser, logo que possível, suprida por nova eleição e comunicada à direcção nacional do SINEFOR, que oficiará o estabelecimento escolar.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não preencher as condições de elegibilidade;
- b) Ter sido transferido para outro local de trabalho ou entidade patronal;
- c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do SINEFOR.

CAPÍTULO X

Das eleições

Artigo 44.º

Eleição dos órgãos estatutários

1 — A eleição dos órgãos estatutários do SINEFOR é realizada pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, nos termos dos estatutos.

2 — As candidaturas podem ser apresentadas pela direcção nacional ou por um mínimo de 15 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3 — Cada lista concorrerá a todos os órgãos sociais do SINEFOR e apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

4 — As listas serão apresentadas à até oito dias antes da realização da assembleia geral.

5 — Os candidatos não podem apresentar-se por mais de uma lista.

6 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

7 — Após a eleição, o presidente da mesa da assembleia geral dará posse a todos os órgãos estatutários, os quais entrarão de imediato em funções.

8 — O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos que se tenham inscrito como sócios até 15 dias antes da data da marcação das eleições.

Artigo 45.º

Assembleia de voto

Compõem a mesa da assembleia de voto um elemento de cada lista e dois elementos indicados pela mesa da assembleia geral, sendo um destes nomeado presidente da mesa.

CAPÍTULO XI

SECÇÃO I

Do regime patrimonial e financeiro

Artigo 46.º

Da competência orçamental

Compete à direcção nacional através da sua comissão executiva:

- a) Receber a quotização dos associados e demais receitas;
- b) Elaborar, apresentar e submeter à aprovação da assembleia geral o orçamento anual e as contas de exercício do Sindicato até 31 de Abril de cada ano;
- c) Executar o orçamento.

Artigo 47.º

Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas necessárias ao bom funcionamento do Sindicato e sua representação a nível nacional, regional e local;
- c) Não poderão ser realizadas despesas que nele não estejam previstas.

2 — A direcção nacional poderá apresentar à assembleia geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e votados por aquela.

3 — Se a assembleia geral não aprovar o orçamento, a direcção nacional fará a gestão do SINEFOR subordinada

ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

Artigo 48.º

Receitas e despesas do SINEFOR

1 — Constituem receitas do SINEFOR:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato;
- e) Subsídios recebidos de quaisquer entidades para apoio às actividades promovidas pelo Sindicato;
- f) Outras receitas.

2 — As despesas do SINEFOR serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e objectivos.

SECÇÃO II

Artigo 49.º

Dos fundos e saldo do exercício

O SINEFOR terá os seguintes fundos:

- a) Fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício e a situações imprevistas, que não poderá ser inferior a 25 % do saldo do exercício;
- b) Fundo de solidariedade social;
- c) Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção nacional e por deliberação favorável da assembleia geral.

Artigo 50.º

Aplicação dos saldos

As contas do exercício, elaboradas pela comissão executiva e aprovadas pela direcção nacional, a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal e disciplinar, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos objectivos do SINEFOR.

CAPÍTULO XII

Da fusão ou dissolução do SINEFOR

Artigo 51.º

Fusão

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do SINEFOR terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros da assembleia geral.

Artigo 52.º

Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SINEFOR terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta da dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do SINEFOR ser atribuídos aos sócios, revertendo para uma associação de solidariedade social a designar em assembleia geral.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros da assembleia geral.

CAPÍTULO XIII

Da revisão dos estatutos

Artigo 53.º

Revisão dos estatutos

1 — A alteração, total ou parcial, dos estatutos do SINEFOR é da competência da assembleia geral.

2 — As propostas de alteração devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral e só poderão ser discutidas e votadas em reunião convocada para o efeito.

3 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a revisão dos estatutos deverá ser publicada com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — As deliberações da alteração total ou parcial dos estatutos são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

CAPÍTULO XIV

Artigo 54.º

Direito de tendência

É garantido a todos os associados o direito de tendência em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa e de acordo com o seguinte:

1 — O SINEFOR reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos do Sindicato pelas seguintes formas:

- a) Pela apresentação de propostas;
- b) Pela intervenção no debate de ideias;
- c) Pela participação na discussão de princípios orientadores da actividade sindical.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação em todos os órgãos do Sindicato, sem que esse direito, em circunstância alguma, prevaleça sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

4 — O direito de tendência deverá ser exercido com total respeito pelos princípios do sindicalismo livre e autónomo, previstos nos artigos 4.º e 5.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Artigo 55.º

Dúvidas e omissões

É competente para a resolução das dúvidas ou omissões a mesa da assembleia geral, em obediência a estes estatutos.

Artigo 56.º

A assembleia constituinte

1 — A assembleia constituinte é constituída por todos os elementos presentes ou representados, na data e hora designada e publicitada, para a sua realização.

2 — A mesa da assembleia constituinte é formada pelo presidente e dois vogais, eleitos no acto.

3 — A mesa da assembleia constituinte exerce as funções da direcção até às primeiras eleições, a realizar no prazo máximo de quatro anos, após publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A mesa da assembleia constituinte extingue-se com a posse da mesa da assembleia geral.

Registados em 28 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 128 do livro n.º 2.

Federação Nacional dos Professores (FENPROF) — Alteração

Alteração aprovada no 10.º Congresso Nacional dos Professores, realizado em Montemor-o-Novo nos dias 23 e 24 de Abril de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, âmbito subjectivo e geográfico, duração, sigla, símbolo e bandeira

Artigo 1.º

A Federação Nacional dos Professores encontra-se constituída por tempo indeterminado e é uma associação de sindicatos dos professores.

Artigo 2.º

1 — A Federação Nacional dos Professores tem âmbito nacional.

2 — São Sindicatos constituintes da Federação os Sindicatos dos Professores da Região Açores (SPRA), no Estrangeiro (SPE), da Grande Lisboa (SPGL), da Madeira

(SPM), do Norte (SPN), da Região Centro (SPRC) e da Zona Sul (SPZS).

Artigo 3.º

A Federação Nacional dos Professores tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

1 — A Federação Nacional dos Professores designa-se, abreviadamente, por Federação ou FENPROF.

2 — A Federação tem como símbolo as letras S e P maiúsculas e F minúsculo, sobrepostas, com a palavra FENPROF alinhada horizontalmente, por baixo.

3 — A Federação tem como bandeira o símbolo, a branco, inscrito num rectângulo azul, colocado sobre um fundo vermelho.

CAPÍTULO II

Dos objectivos, princípios fundamentais, democracia sindical e direito de tendência

Artigo 5.º

A Federação visa reforçar os sindicatos dos professores na sua acção pelos seguintes objectivos:

a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos, interesses e aspirações dos professores;

b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos Sindicatos e dos professores que representam;

c) Empreender as iniciativas e as acções reivindicativas adequadas, tendentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e da situação social e profissional dos professores;

d) Organizar, no plano nacional, as acções conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;

e) Pugnar pela eficácia e qualidade do sistema educativo, tendo como pilar da igualdade de oportunidades no acesso e no sucesso educativos uma escola pública de qualidade para todos;

f) Defender a unidade, a independência, a democracia e o carácter amplo e participado do movimento sindical docente português;

g) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores com todos os trabalhadores que lutam por um futuro de progresso, de justiça social e de paz para Portugal;

h) Promover, alargar e desenvolver a unidade, a co-operação e a solidariedade internacional com todos os professores e técnicos de educação que lutam e trabalham pelo desenvolvimento e democratização da educação e por um futuro de paz e de progresso social para toda a humanidade;

i) Defender as liberdades democráticas e os direitos dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 6.º

1 — A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade e

da participação activa dos professores e por uma concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — A Federação defende a liberdade de sindicalização de todos os professores independentemente das suas ideias políticas, religiosas ou filosóficas e visa promover a elevação do seu nível de consciência sindical e a sua participação activa em todas as tarefas e níveis de organização sindical.

3 — A Federação define a democracia sindical como um direito e um dever de todos os sindicatos de garantir aos seus associados a participação, sem limitações, em toda a vida sindical e, no seu seio, como o direito e o dever de participação dos sindicatos federados em toda a actividade sindical, apresentando, defendendo e votando propostas em condições de igualdade, elegendo e destituindo os órgãos a todos os níveis. A democracia sindical é igualmente entendida como a garantia da livre expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes entre os professores, e de que quaisquer decisões envolvendo a Federação, tomadas nos órgãos competentes, são precedidas de debate clarificador das posições eventualmente diferentes.

4 — A Federação define a independência sindical como a garantia de autonomia face ao Estado, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas, e como a certeza que a definição da sua orientação é feita, exclusivamente, na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários da Federação.

5 — A Federação define a unidade sindical como a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dos professores, veiculados por todos e por cada um dos sindicatos filiados.

6 — A Federação define a sua actuação pelo princípio da participação activa de todos os professores na vida dos seus sindicatos, através de adequadas medidas de mobilização e informação.

7 — A Federação perfilha uma concepção ampla do sindicalismo docente e entende-a como a acção sindical que combina a luta reivindicativa com o debate, a reflexão e a intervenção na política educativa com a satisfação de benefícios e de vantagens de ordem social, profissional e cultural. Tudo o que diz respeito aos professores e às escolas deve encontrar lugar na Federação e nos seus sindicatos membros.

Artigo 7.º

1 — É garantida a liberdade de expressão, reconhecendo-se o direito à existência de correntes de opinião, organizadas exteriormente à FENPROF, cuja responsabilidade de organização é dessas mesmas correntes de opinião, sem correspondência orgânica própria nas estruturas da Federação.

2 — As diversas correntes de opinião decorrem do exercício do direito de participação individual dos associados dos sindicatos membros da Federação, a todos os níveis e em todos os órgãos desta, bem como nas suas iniciativas, nomeadamente pela apresentação de propostas, pela intervenção no debate das ideias e dos princípios orientadores da actividade sindical e pela eleição do conselho nacional e do conselho de jurisdição através do método de Hondt.

3 — Nas iniciativas da FENPROF que tenham como objectivo a definição de orientações deverá ser elaborado regulamento próprio, prevendo as condições de apresen-

tação, divulgação de propostas e a metodologia de debate, salvaguardando os princípios de democraticidade previstos no n.º 3 do artigo 6.º dos presentes estatutos.

4 — O direito de participação exerce-se ainda pela capacidade de se poder despoletar no seio das estruturas da FENPROF processos de debate e tomadas de posição, verificado um dos seguintes requisitos:

a) Iniciativa ou proposta de um mínimo de 15 % de membros do conselho nacional da FENPROF;

b) Um mínimo de 500 associados, de qualquer dos sindicatos membros, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e que entreguem uma declaração nesse sentido ao presidente do conselho nacional da FENPROF.

5 — A definição dos mecanismos e formas do processo consagrado no número anterior constará de regulamento próprio, a aprovar pelo conselho nacional.

6 — O direito de participação exercer-se-á no respeito pelas decisões democraticamente tomadas nas estruturas da Federação e sem que possa colidir com a eficácia da acção sindical.

CAPÍTULO III

Das competências e do âmbito objectivo

Artigo 8.º

As competências da Federação são competências nela delegadas pelos sindicatos que a compõem, designadamente:

a) Negociar com o Governo e outras entidades públicas ou privadas todas as questões referentes aos sindicatos membros, bem como estatutos profissionais e de carreiras, contratos colectivos de trabalho e outros instrumentos contratuais ou legais que visem regular as relações de trabalho dos professores, educadores e investigadores;

b) Celebrar convenções colectivas de trabalho em nome dos sindicatos filiados;

c) Participar activamente na elaboração da legislação de trabalho, em especial naquela que seja aplicável aos seus associados;

d) Participar na definição das Opções do Plano para a Educação e na definição das verbas do Orçamento de Estado destinadas ao sector da educação;

e) Negociar, conjuntamente com outras associações sindicais representativas, os montantes a incluir no Orçamento do Estado destinados aos aumentos salariais dos trabalhadores da Administração Pública;

f) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;

g) Fiscalizar a aplicação das leis e instrumentos de regulamentação de trabalho e propor a correcção ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos professores e demais técnicos da educação;

h) Gerir e participar, conjuntamente com outras associações sindicais, na gestão de instituições de segurança social;

i) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em representação dos sindicatos filiados, os conselhos que para o efeito se criem;

j) Definir a orientação das relações de cooperação e solidariedade internacional no espírito da alínea h) do artigo 5.º dos presentes estatutos;

k) Declarar a greve ou organizar outras formas de luta decididas nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 9.º

Os sindicatos que compõem a Federação mantêm as suas competências em todas as questões que exclusiva ou predominantemente digam respeito aos professores e técnicos de educação que representam, salvo delegação expressa na Federação.

Artigo 10.º

As competências da Federação podem ser delegadas em um ou vários sindicatos que a compõem.

CAPÍTULO IV

Dos sindicatos membros da Federação

SECÇÃO I

Da filiação de sindicatos

Artigo 11.º

São membros da Federação os sindicatos constituintes definidos no artigo 2.º, n.º 2, dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

1 — Podem ainda ser membros da Federação os sindicatos dos professores cujos estatutos e prática sindical se identifiquem com os objectivos e princípios da Federação.

2 — Não é permitida a filiação de sindicatos cujas áreas geográfica e profissional de intervenção se sobreponham às associações sindicais referidas no n.º 2 do artigo 2.º

Artigo 13.º

1 — A adesão de sindicatos, nos termos do n.º 1 do artigo anterior, far-se-á a seu pedido.

2 — O pedido de filiação será dirigido ao conselho nacional da Federação e deverá ser acompanhado:

a) Da declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

b) Do exemplar dos estatutos do sindicato;

c) Da acta de eleição da direcção e corpos gerentes;

d) Do último relatório de contas aprovado;

e) Da declaração do número de associados nesse sindicato;

f) Da declaração formal de concordância com os objectivos e princípios fundamentais da Federação.

3 — A decisão da aceitação ou da recusa da filiação é da competência do congresso, sob proposta apresentada pelo secretariado nacional ao conselho nacional, acompanhada

de parecer do conselho de jurisdição, que fundamentará a sua decisão em critérios de representatividade, de democraticidade e de defesa dos direitos e interesses dos professores.

4 — A decisão de aceitação ou de recusa da filiação será tomada através de votação, devendo obter uma maioria qualificada de dois terços.

Artigo 14.º

Os sindicatos cujo pedido de filiação for aceite adquirem a qualidade de membros de pleno direito da Federação após o pagamento da primeira quotização, nos termos do artigo 17.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Dos direitos e deveres dos sindicatos filiados

Artigo 15.º

São direitos dos sindicatos filiados na Federação:

a) Participar na eleição dos membros dos órgãos da Federação nos termos definidos nos presentes estatutos;

b) Participar activamente nas actividades da Federação, designadamente na apresentação de propostas, na preparação de documentos, na dinamização do debate e na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes;

c) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelos diferentes órgãos da Federação;

d) Manter a sua própria autonomia e independência no plano organizativo, nas relações com o restante movimento sindical e em todas as questões não assumidas pela Federação;

e) Receber, a seu pedido, o apoio possível da Federação na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização.

Artigo 16.º

São deveres dos sindicatos filiados na Federação:

a) Cumprir o disposto nos presentes estatutos e dar execução às decisões tomadas nos órgãos competentes;

b) Assegurar a sua efectiva participação nos órgãos federativos;

c) Contribuir, por todos os meios ao seu alcance, para a definição e o desenvolvimento do plano de acção da Federação;

d) Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos da Federação no exercício das suas competências;

e) Proceder ao pagamento pontual da quotização nos termos do artigo 17.º;

f) Designar os secretários nacionais, nos termos do n.º 1 do artigo 38.º;

g) Designar membros do conselho nacional, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 29.º;

h) Comunicar ao secretariado nacional o número dos seus sindicalizados, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 29.º

SECÇÃO III

Das receitas da Federação

Artigo 17.º

1 — As receitas da Federação são provenientes de:

- a) Quotização dos sindicatos filiados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Contribuições extraordinárias.

2 — A quotização dos sindicatos filiados será anual e o seu valor, relativamente a cada sindicato, será calculado com base numa regra de proporcionalidade, em função da respectiva representatividade associativa, encontrando-se tal valor pela aplicação da percentagem que o número de associados de cada sindicato, declarado nos termos do artigo 29.º, n.º 5, representar no número global resultante do somatório dos associados de todos os sindicatos filiados na Federação.

3 — O valor global da quotização referida no n.º 2 é determinado pelo conselho nacional aquando da aprovação do orçamento, sob proposta do secretariado nacional, ouvidos os sindicatos membros e a sua divisão pelos sindicatos membros é feita no respeito pela proporcionalidade referida no n.º 2 deste artigo.

4 — A quotização anual devida por cada sindicato é dividida por 12 prestações, com o correspondente pagamento mensal, até ao dia 8 do mês seguinte.

Artigo 18.º

1 — O conselho nacional pode, por necessidades justificadas, e depois de ouvir o conselho de jurisdição, decidir a cobrança de quotizações extraordinárias.

2 — O conselho nacional, depois de ouvir o conselho de jurisdição, pode isentar, reduzir ou autorizar o adiamento da quotização de um sindicato filiado por um determinado período, a seu pedido e na base de razões excepcionais.

3 — As decisões do conselho nacional referidas nos n.ºs 1 e 2 serão obrigatoriamente precedidas de auscultação do secretariado nacional.

SECÇÃO IV

Do regime disciplinar

Artigo 19.º

Perde a qualidade de membro da Federação o sindicato que:

- a) O requeira voluntariamente, através de carta registada dirigida ao presidente do conselho nacional;
- b) Haja sido punido com a pena de expulsão;
- c) Não cumpra as obrigações previstas nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 16.º e n.º 6 do artigo 42.º

Artigo 20.º

Os sindicatos da Federação podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os estatutos da Federação;
- b) Não acatem as decisões tomadas democraticamente pelos órgãos competentes, de acordo com os presentes estatutos;

c) Praticuem actos lesivos dos interesses e direitos da Federação, dos sindicatos e dos professores.

Artigo 21.º

As penas aplicáveis, para efeito do número anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária até três anos;
- c) Expulsão.

Artigo 22.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho nacional, sob parecer do conselho de jurisdição. Caberá ao congresso a tomada de decisão se for interposto recurso ou existir uma decisão do conselho nacional nesse sentido.

2 — O conselho nacional poderá, por maioria simples, transferir a decisão sobre aplicação de sanções disciplinares para o congresso.

3 — Não pode ser aplicada qualquer pena sem se notificar o sindicato em causa, ao qual será obrigatoriamente instaurado processo disciplinar e assegurado o direito de defesa, no âmbito de um procedimento escrito.

4 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável nas situações previstas na alínea c) do artigo 19.º

5 — O processo disciplinar será instaurado a pedido do conselho nacional, do secretariado nacional ou de, pelo menos, dois sindicatos filiados, devendo o conselho de jurisdição proceder à sua instrução.

6 — O conselho nacional, sob proposta do conselho de jurisdição, aprovará um regulamento para o exercício do regime disciplinar definido nos presentes estatutos.

7 — A interposição de recurso para o congresso suspende a aplicação da pena decidida pelo conselho nacional, nos casos das alíneas b) e c) do artigo anterior.

8 — Os membros dos órgãos da Federação ficam sujeitos ao mesmo regime disciplinar aplicável aos sindicatos da Federação, com excepção da pena prevista na alínea c) do artigo 21.º que é da exclusiva competência de cada sindicato.

§ único. A aplicação do presente regime disciplinar deve ser sempre entendida como uma prática extraordinária e terá de tomar em consideração os termos definidos nos artigos 9.º, 15.º e 16.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Dos órgãos

SECÇÃO I

Dos órgãos da Federação

Artigo 23.º

1 — Os órgãos da Federação são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho de jurisdição.

2 — São órgãos de direcção da FENPROF:

- a) O conselho nacional;
- b) O secretariado nacional.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 24.º

1 — O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação e é constituído por delegados eleitos para o efeito nos sindicatos filiados e por delegados por inerência de funções.

2 — O número de delegados eleitos e a metodologia da sua eleição são definidos em regulamento próprio a aprovar pelo conselho nacional não podendo, em caso algum, ser inferior a 75 % do número total de delegados ao congresso.

3 — A distribuição dos delegados previstos no número anterior a eleger na área de intervenção dos sindicatos membros respeitará a regra de proporcionalidade prevista no n.º 5 do artigo 29.º

4 — São delegados por inerência os membros do conselho nacional, do secretariado nacional e do conselho de jurisdição.

Artigo 25.º

A convocação do congresso é da competência do conselho nacional, do secretariado nacional ou dos sindicatos filiados, no mínimo de três.

Artigo 26.º

Compete ao congresso:

- a) Proceder ao balanço do conjunto da actividade da Federação;
- b) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical docente num dado período;
- c) Aprovar o plano de acção da Federação;
- d) Eleger e destituir os membros do conselho nacional e do conselho de jurisdição que, nos termos do artigo 29.º, n.ºs 2 e 3, e do artigo 45.º, n.º 2, respectivamente, são eleitos em congresso;
- e) Deliberar, em última instância, sobre os recursos interpostos das sanções disciplinares, bem como sobre as decisões do conselho nacional em matéria disciplinar, nos termos do artigo 22.º, n.ºs 1 e 2, dos presentes estatutos;
- f) Deliberar sobre a estrutura do movimento sindical docente a nível nacional;
- g) Ratificar as decisões do conselho nacional no que respeita à filiação da Federação em associações sindicais de nível superior, seja no plano nacional ou internacional;
- h) Deliberar sobre a aceitação da filiação de um sindicato, conforme o previsto no artigo 13.º, n.ºs 3 e 4 dos presentes estatutos.
- i) Deliberar sobre a dissolução da Federação e a forma de liquidação do seu património, nos termos do artigo 49.º
- j) Proceder à revisão dos estatutos;
- k) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a actividade sindical da Federação, bem como assumir op-

ções nos domínios da política educativa e da profissão docente;

l) Aprovar o regulamento de funcionamento e o regulamento eleitoral, no respeito pelos estatutos.

Artigo 27.º

1 — O congresso só pode iniciar os seus trabalhos quando estejam presentes a maioria dos delegados, sendo esse número o quórum exigido no momento das votações.

2 — As decisões do congresso são tomadas por maioria simples de votos.

3 — Nas matérias referidas no n.º 4 do artigo 13.º, na alínea c) do artigo 21.º e nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 26.º, o congresso só pode deliberar por maioria qualificada de dois terços dos votos.

Artigo 28.º

1 — O congresso realiza-se ordinariamente, de três em três anos, e extraordinariamente, a convocação dos órgãos e entidades referidos no artigo 25.º dos presentes estatutos.

2 — A mesa do congresso é designada pelo secretariado nacional de entre os membros do conselho nacional e das direcções dos sindicatos membros da Federação.

3 — Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade do conselho nacional, do secretariado nacional e das direcções dos sindicatos filiados.

SECÇÃO III

Do conselho nacional

Artigo 29.º

1 — O conselho nacional é o órgão deliberativo máximo entre congressos.

2 — Sendo a FENPROF uma associação de sindicatos de professores, o seu conselho nacional é constituído por membros designados pelas direcções dos sindicatos filiados e por membros eleitos em congresso, no total de 85 membros.

3 — O número total de 85 membros do conselho nacional é composto por 34 membros designados pelas direcções dos sindicatos e por 51 membros eleitos por lista, em congresso, os quais correspondem, respectivamente, a 40 % e a 60 % daquele número total.

4 — O número de membros a designar para o conselho nacional, pelas direcções dos sindicatos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do presente artigo, será atribuído a cada sindicato com base numa regra de proporcionalidade, em função da respectiva representatividade associativa, encontrando-se tal número pela aplicação da percentagem que o número de associados de cada sindicato, declarado nos termos do n.º 5 do presente artigo, representar no número global resultante do somatório dos associados de todos os sindicatos filiados na Federação.

5 — Até 120 dias antes da realização de cada congresso, o secretariado nacional tornará público o número de sindicalizados declarados por cada sindicato, de forma a permitir quer o cálculo do valor da quotização prevista no n.º 2 do artigo 17.º, quer a distribuição do número dos

membros do conselho nacional designados pelas direcções dos sindicatos nos termos dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, quer ainda a distribuição dos 24 secretários nacionais, nos termos do n.º 2 do artigo 37.º e do n.º 1 do artigo 38.º

Artigo 30.º

1 — A eleição dos 51 membros do Conselho Nacional, a eleger pelo congresso, nos termos do artigo 29.º, n.º 3, é feita segundo o método da representação proporcional de Hondt.

2 — Podem ser proponentes de listas para conselho nacional:

a) O secretariado nacional;

b) As direcções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;

c) 10 % de delegados ao congresso de, pelo menos, três dos sindicatos filiados.

3 — As listas candidatas ao conselho nacional são exclusivamente constituídas por delegados ao congresso e integram, obrigatoriamente, delegados de três dos sindicatos filiados e de diferentes sectores de educação e ensino.

4 — As listas candidatas ao conselho nacional integram, obrigatoriamente, 51 candidatos efectivos e até igual número de candidatos suplentes, indicando expressa e obrigatoriamente em primeiro lugar o candidato a secretário-geral, nos termos do n.º 2 do artigo 44.º

Artigo 31.º

1 — A duração do mandato dos membros do conselho nacional é, em regra, de três anos, salvo nas situações previstas nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo e no artigo 32.º, em que tal duração será inferior.

2 — Os mandatos dos membros do conselho nacional designados pelas direcções dos sindicatos filiados, nos termos do artigo 29.º, n.º 3, são confirmados ou substituídos, no prazo máximo de 45 dias a contar da respectiva tomada de posse, sempre que uma nova direcção é eleita nos sindicatos filiados, nos termos dos seus estatutos.

3 — O mandato dos membros do conselho nacional pode ser suspenso temporariamente, sempre que algum conselheiro, por sua iniciativa, o solicite ao presidente deste órgão, devendo neste caso proceder-se à sua substituição, nos termos do artigo 33.º, n.ºs 1, alínea b), e 2.

Artigo 32.º

1 — Os membros do conselho nacional perdem o respectivo mandato desde que:

a) Faltem a duas reuniões do conselho nacional, sem apresentar ao presidente a respectiva justificação, no prazo de 15 dias;

b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho nacional;

c) Não sejam confirmados pelas direcções sindicais nos termos previstos no n.º 2 do artigo 31.º;

d) Deixem de ser sócios de qualquer dos sindicatos filiados;

e) Sofram penas disciplinares, aplicadas pelo conselho nacional, de grau superior a repreensão por escrito.

2 — Os membros do conselho nacional designados por uma direcção sindical podem ser substituídos, uma única vez, pela respectiva direcção, a qual deve informar o conselho nacional, através do seu presidente, dos motivos dessa decisão, bem como indicar o nome do respectivo substituto.

3 — A substituição de um membro do conselho nacional operada nos termos do n.º 2 do presente artigo vigora até ao final do mandato da direcção do respectivo sindicato.

4 — Um membro do conselho nacional eleito em lista e que posteriormente opte por ser indicado por uma direcção sindical perde a qualidade de eleito e fica sujeito às regras de substituição definidas para os membros designados.

§ único. Não se consideram faltas às reuniões do conselho nacional as ausências motivadas pelo exercício de funções de representação da FENPROF ou dos seus sindicatos membros.

Artigo 33.º

1 — A substituição dos membros do conselho nacional designados pelas direcções sindicais é feita:

a) De acordo com o n.º 2 do artigo 31.º e com o n.º 2 do artigo 32.º;

b) Sempre que se verifique a substituição referida no n.º 3 do artigo 31.º, cabendo à direcção sindical que o indicou proceder à sua substituição.

2 — A substituição de membros do conselho nacional eleitos, nos termos do artigo 29.º, n.º 3, em congresso, faz-se pelos membros que se seguem na lista pela qual foi eleito o que perdeu ou cessou o mandato.

3 — A substituição de membros do conselho nacional que percam o mandato, nos termos das alíneas a), b) e e) do n.º 1 do artigo 32.º, terá efeitos imediatos a partir da deliberação de destituição decidida pelo conselho nacional.

Artigo 34.º

Os membros do conselho nacional têm direito a:

a) Serem informados ao mesmo tempo que as direcções sindicais dos documentos enviados pelo ME para análise da FENPROF;

b) Serem informados de toda a documentação expedida pela FENPROF;

c) Participar com pleno direito em todas as conferências, congressos, encontros, etc., realizados pela FENPROF;

d) Serem informados das decisões do secretariado nacional;

e) Apresentar e debater propostas, de acordo com o regulamento do conselho nacional previsto no n.º 11 do artigo 36.º dos estatutos.

Artigo 35.º

1 — Compete ao conselho nacional:

a) Representar a Federação em juízo e fora dele, nomeadamente através do secretário-geral e do presidente do conselho nacional;

b) Administrar os bens e serviços da Federação, bem como gerir os seus fundos e contratar e dirigir o pessoal da Federação;

c) Analisar periodicamente a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses dos professores e do reforço do movimento sindical docente;

d) Apreciar e decidir sobre a actividade da Federação entre congressos e definir as linhas de acção necessárias à concretização do plano de acção aprovado pelo congresso;

e) Deliberar sobre formas de acção e de luta a desenvolver no plano nacional, incluindo o recurso à greve, para defesa dos interesses dos professores e da educação;

f) Dinamizar, em coordenação com o secretariado nacional e os sindicatos filiados, a actividade sindical, dando vida às decisões tomadas nas diferentes estruturas do movimento sindical docente;

g) Aprovar o plano anual e o orçamento, bem como o relatório e contas, de cada ano, apresentados pelo secretariado nacional;

h) Decidir sobre a gestão financeira e patrimonial da Federação;

i) Aprovar o regulamento do congresso;

j) Deliberar sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos, sem prejuízo das competências de última instância do congresso previstas no artigo 26.º, alínea e), dos presentes estatutos;

k) Decidir sobre a adesão da Federação a organizações nacionais e internacionais de tipo superior, sem prejuízo da competência de ratificação do congresso prevista no artigo 26.º, alínea g), dos presentes estatutos;

l) Analisar todas as questões levadas a congresso, emitindo, caso entenda, parecer fundamentado;

m) Eleger e destituir o presidente do conselho nacional;

n) Convocar o congresso, nos termos do artigo 25.º, acompanhar a sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;

o) Aprovar os regulamentos internos indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços da Federação;

p) Ratificar os regulamentos que desenvolvam e aprofundem as regras de funcionamento, fixadas pelos presentes estatutos, do secretariado nacional e do conselho de jurisdição;

q) Convocar conferências nacionais sobre temas específicos, aprovando a sua ordem de trabalhos e regulamento;

r) Propor e ou participar em grupos de trabalho que, coordenados pelo secretariado nacional, dinamizem a reflexão e a acção sindical em torno de questões e áreas específicas;

s) Proceder à substituição do secretário-geral nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 42.º;

t) Deliberar sobre a destituição dos membros que percam o mandato, nos termos das alíneas a), b) e e) do n.º 1 do artigo 32.º

2 — As decisões do conselho nacional serão tomadas na base do consenso entre os seus membros.

3 — No caso de impossibilidade de estabelecer consenso, as decisões do conselho nacional são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

4 — Constituem excepções ao disposto no número anterior as decisões referentes às alíneas j) e k) do n.º 1 do presente artigo, as quais, à falta de consenso, só podem ser tomadas por uma maioria qualificada de dois terços dos votos.

5 — O conselho nacional pode delegar competências no secretariado nacional ou em qualquer dos seus membros.

Artigo 36.º

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente três vezes por ano lectivo e, extraordinariamente, sempre que um dos órgãos ou uma das entidades com capacidade para tomar a iniciativa da sua convocação ou para a pedir, nos termos do n.º 10 do presente artigo, o faça, nos termos dos presentes estatutos.

2 — O conselho nacional poderá reunir e deliberar validamente, desde que se encontre presente na reunião a maioria simples dos seus membros em exercício de funções.

3 — As deliberações do conselho nacional serão tomadas por maioria simples dos votos validamente expressos dos seus membros presentes na reunião.

4 — Em caso de empate na votação, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver e a natureza do assunto em discussão o permitir, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte.

5 — Se a natureza da matéria sujeita a votação for urgente, não consentindo o adiamento da respectiva deliberação, o presidente do conselho nacional terá voto de qualidade.

6 — Se, tendo a deliberação sido adiada, na primeira votação da reunião seguinte o empate persistir, o presidente do conselho nacional terá também voto de qualidade.

7 — O conselho nacional, na sua primeira reunião, após a eleição dos seus membros em congresso, procederá à eleição do seu presidente, através de voto secreto e por maioria simples dos votos validamente expressos dos seus membros presentes na reunião.

8 — Compete ao presidente do conselho nacional:

- a) Convocar o conselho nacional nos termos do n.º 10 do presente artigo;
- b) Representar o conselho nacional;
- c) Substituir o secretário-geral, em caso de impedimento temporário do exercício de funções;
- d) Quando o impedimento do exercício de funções do secretário-geral for definitivo ou este cessar funções o presidente do conselho nacional deve substituí-lo e convocar o conselho nacional, para no prazo máximo de 30 dias úteis, proceder à eleição de um novo secretário-geral, nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 42.º

9 — No caso de impedimento temporário de funções do presidente do conselho nacional, as mesmas serão desempenhadas pelo secretário-geral da Federação.

10 — A convocação do conselho nacional é da competência do seu presidente, por sua iniciativa ou a requerimento:

- a) Do secretariado nacional;
- b) Das direcções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- c) De um terço dos seus membros;
- d) Do conselho de jurisdição.

11 — A convocação e funcionamento do conselho nacional poderão ser objecto de um regulamento próprio, a aprovar pelo próprio conselho, o qual poderá desenvolver

e aprofundar as regras de convocação, reunião e deliberação deste órgão fixadas nos n.ºs 1 a 6 e 10, 12 e 13 do presente artigo.

12 — Podem assistir às reuniões do conselho nacional, sem direito a voto, os membros das direcções dos sindicatos que compõem a Federação e os membros do conselho de jurisdição.

13 — O conselho nacional pode reunir em plenário ou secções.

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

Artigo 37.º

1 — O secretariado nacional é o órgão responsável pela implementação, coordenação e execução da actividade quotidiana da Federação, nos termos das orientações definidas pelo congresso e pelo conselho nacional.

2 — O secretariado nacional é constituído pelo secretário-geral e por mais 24 secretários nacionais.

3 — O secretariado nacional é um órgão de funcionamento colegial.

Artigo 38.º

1 — Os 24 secretários nacionais referidos no n.º 2 do artigo 37.º são designados pelas direcções dos sindicatos de entre os seus associados membros do conselho nacional de acordo com a representatividade de cada sindicato, aplicando-se a regra de proporcionalidade a que aludem os artigos 17.º, n.º 2, e 29.º, n.º 4, dos presentes estatutos.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho nacional ratifica, por votação secreta e por maioria simples dos votos validamente expressos dos seus membros presentes, a lista dos 24 secretários nacionais, referidos no número anterior.

3 — Os sindicatos membros da Federação para os quais, da aplicação da regra de proporcionalidade prevista no n.º 1 deste artigo, resulte a designação de menos de dois secretários nacionais, podem participar nas reuniões do secretariado nacional com mais um membro das respectivas direcções, que não terá direito de voto.

Artigo 39.º

O secretariado nacional reúne, ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês, e extraordinariamente, sempre que as circunstâncias o justifiquem, a convocação dos órgãos ou entidades enunciados no artigo seguinte.

Artigo 40.º

A convocação do secretariado nacional é da competência do secretário-geral, por sua iniciativa, ou a requerimento:

- a) Do presidente do conselho nacional;
- b) De direcções de sindicatos filiados na Federação, num mínimo de duas;
- c) De um terço dos seus membros;
- d) Do conselho de jurisdição.

Artigo 41.º

1 — O secretariado poderá reunir e deliberar validamente, desde que se encontre presente na reunião a maioria simples dos seus membros em exercício de funções.

2 — As deliberações do secretariado nacional serão tomadas por maioria simples dos votos validamente expressos dos seus membros presentes na reunião.

3 — Em caso de empate na votação, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver e a natureza do assunto em discussão o permitir, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte.

4 — Se a natureza da matéria sujeita a votação for urgente, não consentindo o adiamento da respectiva deliberação, o secretário-geral terá voto de qualidade.

5 — Se, tendo a deliberação sido adiada, na primeira votação da reunião seguinte o empate persistir, o secretário-geral terá também voto de qualidade.

Artigo 42.º

1 — O secretariado nacional deve incluir professores com diferentes experiências profissionais, pertencentes a diferentes graus e sectores de ensino e a diferentes regiões ou zonas representadas pelos sindicatos filiados.

2 — A duração do mandato dos membros do secretariado nacional é, em regra, de três anos, com excepção das situações previstas nos números seguintes, em que tal duração será inferior.

3 — Os secretários nacionais designados nos termos do n.º 1 do artigo 38.º são confirmados ou substituídos no seu mandato, sempre que uma nova direcção é eleita nos sindicatos filiados, num prazo máximo de 30 dias úteis a contar da respectiva tomada de posse.

4 — A substituição de secretários nacionais nos termos do número anterior é sujeita a ratificação pelo conselho nacional, por votação secreta e por maioria simples dos votos validamente expressos.

5 — Os secretários nacionais cessam o seu mandato numa das seguintes situações:

- a) Após perda de mandato do conselho nacional;
- b) A seu pedido e após comunicação ao presidente do conselho nacional;
- c) Nos termos do n.º 3 do presente artigo.

6 — Sempre que, por qualquer situação, se verifique que os secretários nacionais, em exercício de funções, são em número inferior a 60 % do seu total, o conselho nacional, no prazo máximo de 30 dias úteis, notificará os sindicatos filiados cujos associados não se encontram em exercício de funções para procederem a nova indicação dos membros, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 38.º e promoverá a respectiva ratificação, por votação secreta e por maioria simples dos votos validamente expressos.

7 — No caso de o secretário-geral cessar funções, o conselho nacional reunirá extraordinariamente, nos 30 dias úteis posteriores à verificação daquela situação, para proceder à sua substituição até à realização do congresso, convocado nos termos do artigo 25.º

8 — A substituição do secretário-geral prevista no número anterior é feita por votação secreta e por maioria simples dos votos validamente expressos.

Artigo 43.º

1 — Sem prejuízo da manutenção nos presentes estatutos das regras de convocação, reunião e deliberação do secretariado nacional previstas nos seus artigos 39.º, 40.º e 41.º, este órgão poderá elaborar um regulamento próprio de funcionamento, onde desenvolva e aprofunde aquelas regras.

2 — Podem assistir às reuniões do secretariado nacional, sem direito a voto, membros do conselho nacional, do conselho de jurisdição e das direcções dos sindicatos filiados, conforme os assuntos em estudo.

3 — O secretariado nacional só poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas d) e e) do artigo 44.º desde que esteja presente a maioria absoluta dos seus membros em exercício de funções.

Artigo 44.º

1 — Compete ao secretariado nacional:

- a) Implementar, dirigir, coordenar e executar a actividade quotidiana da Federação, de acordo com os estatutos e as deliberações tomadas pelo congresso e pelo conselho nacional;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho nacional e ao conselho de jurisdição o plano e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano;
- d) Elaborar e apresentar pareceres ao conselho nacional sobre a deliberação de aceitação ou recusa de filiação de novas associações sindicais na Federação;
- e) Solicitar ao conselho de jurisdição a instrução de processos disciplinares e ao conselho nacional a aplicação das sanções previstas no artigo 21.º;
- f) Requerer ao presidente do conselho nacional a convocação do respectivo conselho;
- g) Convocar o congresso, nos termos do artigo 25.º, trabalhar na sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;
- h) Decidir sobre o recurso à greve ou a outras formas de acção no plano nacional, quando nestes domínios se verifique consenso entre as direcções dos sindicatos membros;
- i) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento e reforço do movimento sindical docente nacional;
- j) Ratificar os regulamentos de eleição de delegados ao congresso dos sindicatos filiados, apurada a sua conformidade com o regulamento do congresso aprovado pelo conselho nacional;
- k) Eleger de entre os seus membros, uma comissão de verificação da regularidade do mandato dos delegados ao congresso;
- l) Representar a Federação, no âmbito das competências definidas no artigo 8.º dos presentes estatutos.

2 — O secretário-geral é o primeiro candidato da lista candidata ao conselho nacional mais votada em congresso, nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 30.º

3 — Compete ao secretário-geral:

- a) Coordenar toda a actividade do secretariado nacional;
- b) Representar o secretariado nacional;
- c) Substituir o presidente do conselho nacional em caso de impedimento temporário do exercício de funções por parte deste;
- d) Exercer as demais competências previstas nos presentes estatutos e as que lhe forem delegadas pelo conselho nacional e pelo secretariado nacional.

SECÇÃO V

Do conselho de jurisdição

Artigo 45.º

1 — O conselho de jurisdição é o órgão de fiscalização, de controlo e regulador de conflitos da Federação.

2 — O conselho de jurisdição é constituído por sete membros, eleitos em congresso, por lista e segundo o método proporcional de Hondt, ou nos termos dos n.ºs 8 e 9 do artigo 46.º

3 — As listas candidatas à eleição do conselho de jurisdição integram, obrigatoriamente, sete candidatos efectivos e até igual número de candidatos suplentes, de pelo menos dois sindicatos membros, indicando expressa e obrigatoriamente em primeiro lugar o candidato a presidente.

4 — A substituição de membros do conselho de jurisdição eleitos em congresso nos termos do n.º 2 deste artigo faz-se pelos membros que se seguem na lista pela qual foi eleito o que perdeu ou cessou o mandato.

5 — O presidente do conselho de jurisdição é primeiro candidato da lista mais votada em congresso.

Artigo 46.º

1 — O conselho de jurisdição reúne a convocatória do seu presidente.

2 — O conselho de jurisdição reúne ordinariamente para elaborar pareceres sobre o plano de actividades, o orçamento, o relatório e contas da Federação ou sobre regulamentos a aprovar pelo conselho nacional, sob proposta do secretariado nacional.

3 — O conselho de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que solicitado:

- a) Pelo conselho nacional;
- b) Pelo secretariado nacional;
- c) Pelas direcções dos sindicatos filiados, no mínimo de duas;
- d) Por 15 % dos membros do conselho nacional;
- e) Por um mínimo de 500 associados, conforme o artigo 7.º dos presentes estatutos;
- f) Por quatro dos seus membros;
- g) Por iniciativa do seu presidente.

4 — O conselho de jurisdição, cujas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos, não poderá deliberar sem que esteja presente a maioria dos seus membros.

5 — Em caso de empate cabe ao presidente do conselho jurisdicional voto de qualidade.

6 — As deliberações e pareceres do conselho de jurisdição serão publicados no órgão informativo nacional da FENPROF.

7 — Os membros do conselho de jurisdição perdem o respectivo mandato desde que:

- a) Faltem a duas reuniões do conselho de jurisdição, sem apresentar a respectiva justificação ao presidente nos 15 dias posteriores à data da reunião a que respeitam;
- b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho de jurisdição;
- c) Deixem de ser sócios de qualquer dos sindicatos filiados.

8 — Sempre que, por qualquer motivo, se verifique a inexistência de pelo menos quatro membros do conselho de jurisdição em exercício de funções, o conselho nacional procederá à eleição de novo conselho de jurisdição, que exercerá funções até à realização do congresso da Federação.

9 — A eleição prevista no número anterior faz-se mediante a apresentação de listas, subscritas por um mínimo de 20 membros do conselho nacional e constituídas no máximo por 14 associados dos sindicatos membros da Federação que não sejam membros do conselho nacional.

§ único. Não se consideram faltas às reuniões do conselho de jurisdição as ausências motivadas pelo exercício de funções de representação da FENPROF ou dos seus sindicatos membros.

Artigo 47.º

1 — Compete ao conselho de jurisdição:

- a) Fiscalizar e garantir o cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- b) Dar parecer sobre as propostas de regulamentos apresentadas pelo secretariado nacional, a aprovar pelo conselho nacional;
- c) Garantir o cumprimento do disposto no artigo 7.º, n.º 4, dos estatutos, nomeadamente na elaboração dos respectivos regulamentos;
- d) Dar parecer sobre os planos de actividades e orçamento e sobre os relatórios e contas apresentados pelo secretariado nacional;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas ao conselho nacional e para o conselho de jurisdição;
- f) Instruir e dar parecer sobre os processos disciplinares, nos termos do artigo 22.º dos presentes estatutos;
- g) Solicitar a convocação do conselho nacional;
- h) Solicitar a convocação do secretariado nacional;
- i) Fiscalizar o número de sindicalizados designados, nos termos do artigo 29.º, n.º 5, dos presentes estatutos, por cada sindicato membro da Federação;
- j) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer decisão do conselho nacional e, considerando-os justificados, requerer a convocação de nova reunião;
- k) Apresentar ao conselho nacional e ao secretariado nacional as sugestões e propostas que entenda de interesse para a Federação;
- l) Elaborar parecer sobre os casos omissos nos estatutos, quando solicitado;
- m) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos, ou por deliberação dos órgãos da Federação.

2 — Para o exercício das suas competências os elementos a submeter a parecer do conselho de jurisdição deverão ser entregues com a antecedência de 15 dias.

Artigo 48.º

1 — O exercício de funções como membro do conselho de jurisdição é incompatível com o de membro de qualquer outro órgão da Federação.

2 — No caso de qualquer membro do conselho de jurisdição ser indicado pela sua direcção para o conselho nacional ou para o secretariado nacional, perde automaticamente o seu mandato no conselho de jurisdição.

CAPÍTULO VI

Da fusão, integração e dissolução

Artigo 49.º

1 — É ao congresso que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da Federação, desde que convocado expressamente para o efeito.

2 — A decisão referida no número anterior só pode ser tomada por maioria qualificada de três quartos dos votos dos delegados ao congresso.

3 — Nesta situação será ainda o congresso a decidir sobre a liquidação e o destino do património da Federação que reverterá para as associações sindicais nela filiadas.

CAPÍTULO VII

Revisão, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 50.º

1 — A revisão dos presentes estatutos será feita pelo congresso e desde que conste da sua convocatória, pela forma indicada no n.º 1 do artigo 28.º e por força da disposição expressa na alínea j) do artigo 26.º

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos da Federação exigirão o voto favorável de três quartos dos delegados presentes no congresso.

Artigo 51.º

A resolução de casos omissos nos presentes estatutos é da competência do conselho nacional.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 52.º

As alterações aos estatutos consideram-se em vigor imediatamente após a sua aprovação

Registados em 31 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 128 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD

Eleição em 6 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção

| Nome | Número de sócio | Documento de identificação |
|--|-----------------|---|
| Efectivos | | |
| João Artur Fernandes Lopes. | 1 | Bilhete de identidade n.º 634401, de 26 de Fevereiro de 2007, Lisboa. |
| António Carlos Fonseca Alves. | 1714 | Bilhete de identidade n.º 868251, de 29 de Fevereiro de 2008, Aveiro. |
| César Manuel Travassos Miranda. | 7 | Bilhete de identidade n.º 5034085, de 20 de Junho de 2008, Lisboa. |
| Fernando Camilo Bolinhas Rodrigues. | 13 | Bilhete de identidade n.º 1288941, de 20 de Fevereiro de 2003, Lisboa. |
| Floralval Manuel Pereira Lopes. | 2503 | Bilhete de identidade n.º 5623670, de 16 de Março de 2007, Santarém. |
| Francisco José Oliveira Alves Proença. | 39 | Bilhete de identidade n.º 3002822, de 4 de Abril de 2008, Porto. |
| Joana Cristina Gonçalves Carvalho. | 4664 | Bilhete de identidade n.º 11767849, de 31 de Janeiro de 2008, Lisboa. |
| Joana Rita Carvalho Feio Friezas. | 5379 | Bilhete de identidade n.º 11262868, de 14 de Janeiro de 2008, Lisboa. |
| Luís Coelho Loureiro. | 1159 | Bilhete de identidade n.º 3932986, 24 de Setembro de 2003, Lisboa. |
| Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha. | 19 | Cartão do cidadão n.º 10048496. |
| Manuel Alfredo Martins. | 3049 | Bilhete de identidade n.º 7420269, de 16 de Janeiro de 2003, Guarda. |
| Maria Manuela Quintino Marques Graça. | 21 | Cartão do cidadão n.º 2356016. |
| Miguel Ângelo Barbosa Fernandes Rego. | 2956 | Bilhete de identidade n.º 10246141, de 30 de Abril de 2008, Viana do Castelo. |
| Olinda Fernandes Lousã. | 23 | Cartão do cidadão n.º 4132067. |
| Paula Alexandra Amorosa Pires Bento Marques Mendes. | 2403 | Bilhete de identidade n.º 9517503, de 25 de Maio de 2005, Lisboa. |

| Nome | Número de sócio | Documento de identificação |
|---|-----------------|--|
| Suplentes | | |
| Olga Teresa Almeida Sousa | 2070 | Cartão do cidadão n.º 7822545. |
| Ricardo Alexandre Gomes Tubarão | 4621 | Cartão do cidadão n.º 08448585. |
| Rui Filipe Lourenço Rodrigues | 657 | Bilhete de identidade n.º 7506297, de 27 de Outubro de 2005, Lisboa. |
| Carlos Alberto Machado Borges Sanches | 3794 | Bilhete de identidade n.º 7395126, de 8 de Novembro de 2002, Porto. |
| António Augusto Amarelinho Ferreira | 62 | Cartão do cidadão n.º 05382166. |
| Fernando Sérgio Leite Silva | 919 | Bilhete de identidade n.º 7514631, 16 de Junho de 2000, Lisboa. |

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas — AICCOPN — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Abril de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de Março de 1996.

Artigo 4.º

Fins da Associação

1 — A Associação tem essencialmente por fim agrupar todos os industriais da construção civil e obras públicas, incluindo neste grupo tanto os que se dedicam à construção civil e obras públicas no seu todo, como os que se dedicam a qualquer das artes que nelas se integram, colaboram ou prestem serviços relacionados com a actividade da construção com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto morais como profissionais e económicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2 — Para os efeitos do que estabelece o número anterior, a Associação procurará, designadamente:

.....
p) Fornecer aos associados as informações que lhe sejam solicitadas e, por iniciativa própria, todas as que interessem à actividade e assegurar, caso tal se mostre necessário, a prestação de serviços de segurança e de saúde no trabalho;
.....

Artigo 5.º

Competência

Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo precedente, a Associação deverá, nomeadamente:

a) Criar e manter em funcionamento os serviços administrativos, de segurança e de saúde no trabalho, técnicos e financeiros que se revelem indispensáveis, fixando os respectivos regulamentos internos;
.....

Artigo 23.º

Duração dos mandatos

1 — É de três anos a duração dos mandatos dos titulares dos órgãos da Associação, podendo, todavia, ser reeleitos.

2 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

3 — Os presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção só podem, consecutivamente, fazer dois mandatos.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, mediante deliberação fundamentada da assembleia de delegados e parecer favorável do conselho geral, os presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção, conjunta ou isoladamente e a título excepcional, poderão ser reeleitos para a realização de mais um mandato para além dos dois ali referidos.

Artigo 52.º

Competência

1 — Compete à assembleia dos delegados:

.....
m) Deliberar sobre a possibilidade de reeleição, conjunta ou isolada, dos presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 23.º

Artigo 58.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral emitir pareceres sobre todas as consultas e questões apresentadas pela direcção e pela assembleia de delegados, sendo, quanto a esta, apenas na matéria referente à alínea *m)* do n.º 1 do artigo 52.º

Disposição transitória

As alterações introduzidas à redacção dos estatutos produzirão efeitos imediatos, no respeitante às eleições para o triénio de 2011-2013.

Registado em 28 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 95 do livro n.º 2.

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânica e Afins de Portugal — AIMMAP — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 7 de Abril de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1999.

CAPÍTULO I

Constituição

Artigo 1.º

Denominação, sede e âmbito

1 — A Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal, a seguir designada abreviadamente por AIMMAP, é uma associação de empregadores e reger-se-á em toda a sua actividade pelos presentes estatutos.

2 — A AIMMAP é uma associação de direito privado sem fins lucrativos e tem a sua sede no Porto, podendo criar delegações ou qualquer outra forma de representação no território nacional ou no estrangeiro por simples deliberação da direcção ou por iniciativa dos sócios, nos termos definidos pelos presentes estatutos.

3 — Situa-se no âmbito da AIMMAP, podendo ser seus associados, todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam a sua actividade no âmbito dos sectores

metalúrgico, metalomecânico, electromecânico e afins e possuam a sua sede ou um simples estabelecimento em território português, bem como instituições que em Portugal desenvolvam actividades de apoio e suporte a esses mesmos sectores ou ainda pessoas singulares que trabalhem ou tenham trabalhado naquelas empresas e ou nestas instituições.

Artigo 2.º

Objecto

1 — É objecto genérico da AIMMAP coordenar toda a política de desenvolvimento dos sectores que abrange, representando, defendendo e promovendo os interesses comuns dos seus associados junto de terceiros.

2 — São atribuições específicas da AIMMAP:

a) Criar e manter serviços de apoio aos seus associados nomeadamente nos domínios técnico e informativo;

b) Instalar e ou apoiar laboratórios, centros tecnológicos, associações e centros de formação, gabinetes de estudo e centros de documentação, assegurando ainda o seu funcionamento;

c) Constituir sociedades comerciais para prestação de serviços e consultadoria, no âmbito do apoio às actividades desenvolvidas pelas empresas dos sectores que abrange;

d) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

e) Colaborar na regulamentação das actividades das empresas dos sectores por si representados;

f) Estabelecer e fomentar acordos de cooperação com organismos e associações públicas ou privadas, tendo em vista os interesses prosseguidos pelos seus associados;

g) Promover ou apoiar feiras, exposições, congressos, seminários ou quaisquer reuniões que visem os interesses dos seus associados;

h) Locar ou adquirir, a título oneroso ou gratuito, bens móveis ou imóveis necessários à consecução dos seus fins;

i) Realizar todos os actos que, não sendo contrários à lei ou aos presentes estatutos, sejam considerados convenientes para a consecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Filiação

A AIMMAP pode filiar-se em quaisquer associações, federações ou confederações de empregadores ou de carácter técnico, nacionais ou estrangeiras, no âmbito dos sectores referidos no n.º 3 do artigo 1.º dos presentes estatutos, podendo com as mesmas associar-se nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Categorias

1 — Os sócios podem ser efectivos, honorários, adrentes ou correspondentes.

2 — Podem ser associados efectivos da AIMMAP todas as empresas singulares ou colectivas que, com carácter principal ou acessório, exerçam actividades no âmbito

dos sectores referidos no n.º 3 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

3 — Podem ser associados honorários personalidades, empresas ou outras instituições, a quem a assembleia geral confira tal categoria, pelos serviços prestados ou obras desenvolvidas no âmbito dos objectivos prosseguidos pela AIMMAP, por proposta apresentada pela direcção, por sua iniciativa ou a pedido de 50 ou mais sócios.

4 — Podem ser sócios aderentes quaisquer instituições que, em Portugal, desenvolvam actividades de apoio e suporte às empresas dos sectores referidos no n.º 3 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

5 — Podem ser sócios correspondentes as pessoas singulares que trabalhem ou tenham trabalhado ao serviço das empresas integradas nos sectores referidos no n.º 3 do artigo 1.º dos presentes estatutos ou em instituições que desenvolvem actividades de apoio e suporte a tais empresas.

6 — Os sócios efectivos que atinjam 50 anos consecutivos de filiação adquirem automaticamente o estatuto especial de sócio efectivo de mérito.

7 — O estatuto referido no número anterior, não obstante de aquisição automática, será formalmente outorgado em sessão solene organizada pela AIMMAP no sentido de assinalar o evento.

8 — O estatuto previsto nos números anteriores não implica, para os sócios efectivos que dele beneficiem, qualquer alteração dos respectivos direitos e deveres estatutários.

Artigo 5.º

Admissão

1 — A admissão dos sócios efectivos será efectuada por deliberação da direcção, após pedido apresentado por escrito nesse sentido por parte do interessado, em impresso próprio fornecido pela Associação, sendo obrigatório prestar todas as informações nele solicitadas.

2 — Da deliberação da direcção referida no número anterior, bem como da recusa de admissão, cabe recurso, sem efeito suspensivo, para a assembleia geral, interposto pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos associativos, no prazo de 15 dias contados desde a data em que tenha sido tornada pública a decisão.

3 — A admissão dos sócios aderentes e dos sócios correspondentes será deliberada pela direcção, após pedido apresentado por escrito nesse sentido por parte dos interessados, podendo a estes ser exigidos quaisquer elementos necessários para análise da sua actividade presente ou passada em prol ou ao serviço das empresas dos sectores referidos no n.º 3 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos sócios efectivos:

a) Tomar parte e votar nas reuniões da assembleia geral e nas sessões das assembleias de divisão ou assembleias distritais em que estiverem inscritos;

b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, designadamente podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;

c) Solicitar aos órgãos sociais as informações e os esclarecimentos respeitantes à condução das actividades da AIMMAP que entenderem por convenientes;

d) Examinar as contas, documentos e livros relativos às actividades desenvolvidas pela AIMMAP, nos oito dias subsequentes à realização de qualquer assembleia geral;

e) Solicitar a intervenção da AIMMAP para defesa dos seus legítimos interesses, podendo beneficiar da assistência técnica, económica e jurídica da AIMMAP, nos termos e em conformidade com a lei;

f) Beneficiar da consultadoria jurídica, económica ou outra prestada pela AIMMAP;

g) Apresentar aos órgãos sociais todas as propostas de interesse associativo;

h) Recorrer para a assembleia geral das deliberações de quaisquer outros órgãos sociais;

i) Requerer com outros associados, nos termos dos presentes estatutos, a convocação da assembleia geral, ou das assembleias de divisão ou distritais correspondentes respectivamente ao seu sector de actividade ou ao distrito em que se encontram instalados.

2 — São direitos de todos os sócios:

a) Solicitar a colaboração da AIMMAP no âmbito da actuação desta, salvo nos casos em que a referida colaboração seja exclusivamente garantida aos sócios efectivos;

b) Frequentar a sede e as delegações da AIMMAP bem como utilizar os seus serviços, salvo nos casos em que tal utilização seja garantida exclusivamente aos sócios efectivos;

c) Beneficiar dos descontos comerciais resultantes dos protocolos outorgados pela AIMMAP com quaisquer instituições;

d) Solicitar a desvinculação da AIMMAP, por carta registada, com uma antecedência mínima de três meses.

3 — Os sócios honorários, aderentes ou correspondentes podem assistir às reuniões da assembleia geral.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados efectivos:

a) Exercer os cargos para que forem eleitos e bem assim participar nas actividades sociais da AIMMAP;

b) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral, em observância do disposto no regulamento de quotizações;

c) Informar a AIMMAP de qualquer alteração da sua actividade;

d) Comunicar à AIMMAP todas as alterações na composição dos corpos sociais ou do seu pacto social, no prazo de 30 dias a contar da data em que as mesmas se hajam efectivado;

e) Prestar à AIMMAP todas as informações solicitadas pelos órgãos sociais da mesma, na prossecução dos seus fins estatutários;

f) Acatar e apoiar as resoluções legítimas dos órgãos sociais da AIMMAP;

- g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da AIMMAP;
 h) Cumprir todas as disposições dos presentes estatutos, as legais aplicáveis, bem como quaisquer regulamentos internos em vigor.

2 — São deveres dos sócios aderentes e dos sócios correspondentes todos aqueles que incumbem aos sócios efectivos, com excepção do disposto na primeira parte da alínea a) do número anterior deste artigo.

3 — (*Eliminado.*)

Artigo 8.º

Suspensão de direitos

Ficarão com os seus direitos associativos suspensos todos os sócios que deixando de pagar quotas correspondentes a dois meses e tendo sido notificados por escrito para o fazerem não as satisfaçam no prazo de 60 dias.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

a) Aqueles que se demitirem, através do procedimento previsto na alínea d) do n.º 2 do artigo 6.º dos presentes estatutos;

b) Aqueles que se dissolverem ou extinguirem a sua actividade nos termos da lei aplicável;

c) Aqueles que sejam expulsos por deixarem de satisfazer os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 4.º, ou por deverem à AIMMAP quotas correspondentes a mais de 12 meses e não as regularizarem no prazo de 60 dias após notificação para tal efeito por carta registada, ou ainda por terem violado as disposições dos presentes estatutos, neste caso após processo disciplinar.

2 — Compete à direcção declarar a perda da qualidade de associado.

3 — Os associados que venham a perder tal qualidade não têm direito a qualquer indemnização ou a qualquer fracção do património social.

CAPÍTULO III

Organização

Artigo 10.º

Organização

1 — A AIMMAP, no que se refere à sua organização, encontra-se dividida em dois planos:

- a) Territorial;
 b) Por subsectores, em divisões.

2 — No que concerne ao plano territorial, a AIMMAP organiza-se em dois níveis:

- a) Nacional;
 b) Distrital.

3 — No plano dos subsectores, a organização da AIMMAP opera-se pela constituição de divisões, as quais agrupam as empresas de cada subsector, tendo em vista uma melhor defesa dos seus interesses específicos.

4 — Na organização das divisões atender-se-á às características técnicas de produção, tipo de mão-de-obra predominante e características do âmbito da comercialização.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais

Artigo 11.º

Órgãos sociais

São órgãos da AIMMAP:

- a) A assembleia geral;
 b) A direcção;
 c) O conselho fiscal;
 d) O conselho geral;
 e) As assembleias de divisão;
 f) Os conselhos de divisão;
 g) As assembleias distritais;
 h) Os conselhos distritais.

Artigo 12.º

Cargos associativos

1 — Todos os cargos associativos, com excepção do de vice-presidente executivo, são exercidos gratuitamente.

2 — Os cargos associativos são exercidos pessoalmente, devendo os associados que forem pessoas colectivas indicar as pessoas singulares que em sua representação poderão ser eleitas para os mesmos.

3 — Os associados poderão revogar os mandatos das pessoas singulares que tenham indicado para os cargos associativos, não podendo, no entanto, indicar outras pessoas em substituição automática daquelas.

4 — O mandato dos titulares dos cargos associativos é de três anos, podendo estes ser livremente reeleitos.

Artigo 13.º

Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 14.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, a todo o tempo, a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
 b) Destituir, a todo o tempo, as mesas das assembleias distritais e de divisão, assim como os conselhos distritais e de divisão;
 c) Interpretar e alterar os estatutos;
 d) Definir a política associativa;
 e) Aprovar os regulamentos internos da Associação;
 f) Julgar os recursos interpostos das deliberações da direcção, das assembleias de divisão e das assembleias distritais;
 g) Autorizar a alienação de seus bens patrimoniais ou a constituição de ónus reais sobre os mesmos;
 h) Apreciar e votar o plano de actividades e orçamento;

i) Apreciar e votar o relatório e contas, bem como o respectivo parecer do conselho fiscal;

j) Eleger os sócios honorários;

k) Fixar a tabela de jóias e quotas a pagar pelos sócios e respectivos escalões, podendo criar escalões mais baixos para associados cujo capital seja detido maioritariamente por outros associados efectivos ou por pessoas singulares ou colectivas detentoras da maioria do capital de um outro associado efectivo;

l) Deliberar sobre a dissolução da AIMMAP e a forma da sua liquidação, nos termos previstos por estes estatutos e pela lei aplicável;

m) Deliberar sobre outros assuntos de interesse para a AIMMAP não cometidos por lei ou pelos estatutos a outros órgãos sociais.

Artigo 15.º

Mesa

1 — A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — O presidente é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente e este por um dos secretários.

Artigo 16.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente até 30 de Abril de cada ano para discutir e votar o relatório e contas da direcção relativos ao exercício do ano anterior e em Dezembro de cada ano para votar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte.

2 — De três em três anos, em Abril, a assembleia geral reúne-se em assembleia eleitoral.

3 — A assembleia geral reúne-se extraordinariamente sempre que for convocada por iniciativa do seu presidente ou a pedido dos seguintes órgãos associativos ou pessoas:

a) Da direcção;

b) Do conselho fiscal;

c) De um grupo de 50 ou mais sócios;

d) Do recorrente de deliberação da direcção, da assembleia distrital ou da assembleia de divisão.

Artigo 17.º

Convocação

1 — As convocatórias para as sessões da assembleia geral são efectuadas por meio de aviso postal expedido com uma antecedência mínima de oito dias, devendo constar daquele o local, dia, hora e ordem de trabalhos.

2 — Sempre que uma assembleia geral tenha por objecto fins eleitorais, a sua convocação deve ser feita com a antecedência necessária para dar satisfação ao previsto no regulamento eleitoral quanto a prazos.

Artigo 18.º

Quórum

1 — Em primeira convocação a assembleia geral poderá deliberar se estiverem presentes, pelo menos, metade dos seus associados mais um.

2 — A assembleia geral pode deliberar com qualquer número de associados presentes, em segunda convocação, a ter lugar, o mais cedo, meia hora depois e, o mais tarde, oito dias depois.

3 — A segunda convocação pode ser feita simultaneamente com a primeira, para o caso de esta não se realizar por falta de quórum.

4 — O disposto no n.º 1 deste artigo não tem aplicação no que concerne às assembleias convocadas com fins exclusivamente eleitorais.

Artigo 19.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia são tomadas por maioria absoluta dos votos apurados, salvo os casos exceptuados na lei e os previstos nos números seguintes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos, destituição dos titulares dos cargos associativos durante o exercício do mandato e alienação de bens patrimoniais ou constituição sobre os mesmos de garantias reais exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes.

3 — A deliberação sobre a dissolução da AIMMAP requer o voto favorável de três quartos de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — No caso de empate, o presidente da mesa dispõe de voto de qualidade, devendo declarar que o quer exercer.

5 — Para efeitos de quaisquer deliberações, cada sócio efectivo dispõe de um voto, independentemente da sua dimensão e características.

6 — Na assembleia os sócios podem fazer-se representar por outros associados mediante carta dirigida ao presidente da mesa, ficando a capacidade de representação limitada a três associados.

Artigo 20.º

Assembleia eleitoral ordinária

1 — As eleições para todos os cargos sociais são realizadas por escrutínio secreto, de acordo com os presentes estatutos e o regulamento eleitoral em vigor.

2 — Nas listas submetidas a sufrágio devem constar os cargos a exercer por cada candidato.

Artigo 21.º

Assembleia eleitoral extraordinária

1 — Sempre que por impedimento prolongado, renúncia ou revogação do mandato de algum dos membros dos órgãos sociais deixar de haver quórum, não sendo possível aguardar pela assembleia geral ordinária prevista estatutariamente, será convocada uma assembleia geral extraordinária para eleição dos membros dos corpos sociais em falta.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior são dispensadas as formalidades e os prazos previstos no regulamento eleitoral.

3 — As candidaturas para o preenchimento das vagas podem ser apresentadas a título individual, por um grupo de sócios ou, preferencialmente, pela direcção.

4 — Todas as candidaturas devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência

mínima de 48 horas relativamente ao início da sessão da assembleia.

Artigo 22.º

Assembleia geral para destituição dos titulares dos cargos sociais

1 — A destituição dos titulares dos cargos sociais durante o exercício dos respectivos mandatos só poderá ser determinada em assembleia geral extraordinária expressamente convocada para tal efeito.

2 — Deliberada a destituição, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão de três sócios no pleno gozo dos seus direitos, que exercerá interinamente a gestão da AIMMAP.

3 — Durante a mesma reunião, será expressamente fixado o período máximo da duração do mandato da comissão.

4 — A comissão, posteriormente, promoverá eleições dentro do mandato que lhe foi conferido, nos termos do regulamento eleitoral.

Artigo 23.º

Direcção

1 — A direcção é constituída por 7, 9 ou 11 membros efectivos, dos quais um é presidente, outro é 1.º vice-presidente e os restantes vice-presidentes.

2 — Conjuntamente com os membros efectivos da direcção poderão ser eleitos dois vice-presidentes suplentes.

3 — Um dos vice-presidentes poderá ser vice-presidente executivo, o qual não necessita de possuir a qualidade de associado ou de representante de associado e, no caso de ser eleito pela assembleia geral, fará parte integrante da direcção com todos os direitos e deveres inerentes ao cargo.

4 — No caso de não haver vice-presidente executivo eleito pela assembleia geral, poderá a direcção, por sua iniciativa, proceder à nomeação do referido vice-presidente executivo, sendo que, nesse caso, não terá o mesmo poderes de representação nem direito de voto nas reuniões da direcção.

5 — No caso específico previsto no número anterior, o mandato de vice-presidente executivo cessa com o da direcção que o tenha nomeado, sem prejuízo de nova nomeação da mesma pessoa singular para o mesmo cargo, por parte da direcção eleita no mandato subsequente.

Artigo 24.º

Competência da direcção

1 — Compete à direcção representar e gerir a AIMMAP, praticando todos os actos legais e estatutariamente previstos, designadamente os seguintes:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Elaborar o plano de actividades e o orçamento relativos a cada exercício, devendo submeter tais documentos à apreciação do conselho fiscal e à votação da assembleia geral;
- c) Elaborar, relativamente a cada exercício, o relatório de actividades e as contas, devendo apresentar tais documentos à apreciação do conselho fiscal, que elaborará o respectivo parecer, e à votação da assembleia geral;

d) Admitir e excluir os sócios efectivos, aderentes e correspondentes;

e) Designar um vice-presidente executivo, nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo anterior;

f) Promover a actividade regular das assembleias de divisão, bem como a constituição dos conselhos de divisão;

g) Promover a actividade regular das assembleias distritais, bem como a constituição dos conselhos distritais;

h) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;

i) A pedido dos conselhos de divisão deliberar sobre a inscrição da Associação em organismos científicos ou técnicos quando tal seja vantajoso para a actividade do sector;

j) Elaborar e propor à assembleia geral, para apreciação e votação, regulamentos internos;

k) Instaurar processos disciplinares e deliberar sobre as decisões a tomar, nos termos dos estatutos;

l) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da AIMMAP;

m) Administrar os bens da Associação e dirigir a sua actividade e orientar a contratação de pessoal e colaboradores, fixando as respectivas condições de trabalho e exercendo a respectiva disciplina;

n) Constituir sociedades comerciais, associações ou quaisquer outras pessoas colectivas, nos termos previstos pelos presentes estatutos;

o) Representar a Associação em juízo e fora dele, activa e passivamente;

p) Exercer as demais atribuições da lei e dos estatutos.

2 — A Associação obriga-se pelas assinaturas conjuntas de dois membros da direcção.

3 — A direcção poderá delegar em funcionários poderes para a prática de actos de mero expediente.

4 — A direcção poderá designar, com carácter permanente ou transitório, assessores, retribuídos ou não, os quais têm sempre simples funções de apoio técnico e, embora possam assistir às reuniões da direcção ou da assembleia geral, não têm direito a voto.

5 — A direcção deixará de ter quórum quando houver impedimento prolongado, renúncia ou revogação do mandato de 4, 5 ou 6 dos seus membros efectivos, consoante tenham sido eleitos para tal órgão 7, 9 ou 11 membros, respectivamente, sem que entretanto nenhuma das vagas tenha sido preenchida.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direcção apenas deixará de ter quórum depois de esgotadas as possibilidades de os membros efectivos em falta serem substituídos pelos vice-presidentes suplentes.

7 — A designação do substituto nos termos do número anterior é da competência da direcção, sem prejuízo do disposto nos números seguintes deste artigo.

8 — No caso de impedimento prolongado, renúncia ou revogação do mandato do presidente, será este substituído pelo 1.º vice-presidente, o qual passará a ocupar o cargo de presidente.

9 — A substituição prevista no número anterior é automática e será formalizada na primeira reunião ulterior à cessação de funções do presidente anterior.

10 — Na mesma reunião, a direcção nomeará um novo 1.º vice-presidente, escolhido entre os restantes vice-presidentes.

Artigo 25.º

Reuniões

1 — Compete à direcção fixar a periodicidade das suas reuniões, independentemente das convocatórias extraordinárias do seu presidente.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direcção deverá reunir ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

3 — As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

4 — O presidente é substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo 1.º vice-presidente.

5 — No caso de faltas ou impedimentos simultâneos do presidente e do 1.º vice-presidente, o presidente será substituído por um dos restantes vice-presidentes, escolhido pela direcção.

Artigo 26.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros: presidente, relator e vogal.

2 — O presidente é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo relator.

Artigo 27.º

Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

a) Emitir parecer sobre os actos administrativos e financeiros da direcção, sempre que solicitado;

b) Verificar periodicamente a regularidade dos livros, registos contabilísticos, documentos de suporte e a situação de caixa;

c) Elaborar relatório anual da sua acção fiscalizadora e emitir parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção;

d) Colaborar com a direcção, quando solicitado, na elaboração dos orçamentos;

e) Pronunciar-se obrigatoriamente sobre a dissolução da AIMMAP e forma da sua liquidação;

f) Velar pelo cumprimento dos estatutos e da lei.

Artigo 28.º

Reuniões

Compete ao conselho fiscal fixar a periodicidade das suas reuniões ordinárias, reunindo extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente.

Artigo 29.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é formado pelos membros da Mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, pelos presidentes dos conselhos distritais e de divisão, por todos os antigos presidentes da direcção e ainda por personalidades convidadas pela direcção em consequência de serviços prestados no passado ao sector metalúrgico e metalomecânico.

2 — As personalidades convidadas referidas no número anterior perdem os seus lugares no conselho geral, no termo do mandato da direcção que as tiver convidado, podendo então ser substituídas por outras, convidadas pela direcção seguinte.

Artigo 30.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) Prestar à direcção a colaboração que lhe for solicitada;

b) Emitir parecer técnico, económico ou social, sempre que solicitado pela direcção;

c) Elaborar o seu regulamento de funcionamento e o modo de articulação com os restantes órgãos associativos.

Artigo 31.º

Assembleias distritais

1 — As assembleias distritais são constituídas por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, com sede ou estabelecimento nos respectivos distritos.

2 — Os associados que possuam estabelecimentos em diferentes distritos integrarão cada uma das assembleias distritais correspondentes aos distritos em causa.

Artigo 32.º

Competência das assembleias distritais

Compete às assembleias distritais:

a) Decidir sobre o regulamento dos órgãos distritais;

b) Apreciar os actos de gestão do conselho distrital;

c) Estabelecer os valores de eventuais quotas suplementares para o distrito, sujeitos à aprovação da direcção;

d) Apreciar assuntos que lhe sejam submetidos, no âmbito dos presentes estatutos;

e) Eleger e destituir a mesa da assembleia distrital e o conselho distrital;

f) Deliberar sobre quaisquer acções a tomar que respeitem aos seus interesses específicos.

Artigo 33.º

Reuniões

1 — As assembleias distritais reúnem ordinariamente, de três em três anos, no mês de Abril, para eleição dos respectivos órgãos e extraordinariamente sempre que convocados pelo presidente da respectiva mesa, pelo conselho distrital ou pela direcção da AIMMAP.

2 — As reuniões das assembleias distritais serão dirigidas por uma mesa constituída por um presidente e um secretário.

3 — São aplicáveis às assembleias distritais, quanto ao seu funcionamento, as disposições previstas nestes estatutos para a assembleia geral, com as necessárias adaptações.

Artigo 34.º

Conselhos distritais

1 — Os conselhos distritais serão criados pelas respectivas assembleias distritais, por iniciativa da direcção da AIMMAP ou de um grupo de sócios.

2 — Compete aos conselhos distritais praticar os actos que lhe sejam delegados pela respectiva assembleia, nos termos do respectivo regulamento e dos presentes estatutos.

3 — Dos actos praticados pelo conselho distrital cabe recurso para a respectiva assembleia distrital.

Artigo 35.º

Assembleias de divisão

1 — As assembleias de divisão são constituídas por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, cuja actividade se situe no âmbito das respectivas divisões.

2 — Os associados que exerçam mais de uma actividade integrarão cada uma das assembleias de divisão correspondentes às suas várias actividades.

Artigo 36.º

Competência das assembleias de divisão

Compete às assembleias de divisão:

- a) Decidir sobre o regulamento dos órgãos da divisão;
- b) Apreciar os actos de gestão do conselho de divisão;
- c) Estabelecer os valores de eventuais quotas suplementares para a divisão, sujeitos à aprovação da direcção;
- d) Apreciar assuntos que lhe sejam submetidos;
- e) Eleger e destituir a mesa da assembleia de divisão e o conselho de divisão;
- f) Deliberar sobre quaisquer acções a tomar que respeitem aos seus interesses específicos;
- g) Propor a sua filiação em quaisquer organismos, nacionais ou internacionais, da sua área de actividade.

Artigo 37.º

Reuniões

1 — As assembleias de divisão reúnem ordinariamente, de três em três anos, no mês de Abril, para eleição dos respectivos órgãos, e extraordinariamente sempre que convocados pelo presidente da respectiva mesa, pelo conselho de divisão ou pela direcção da AIMMAP.

2 — As reuniões das assembleias de divisão serão dirigidas por uma mesa constituída por um presidente e um secretário.

3 — É aplicável neste âmbito o disposto no n.º 3 do artigo 33.º dos presentes estatutos.

Artigo 38.º

Conselhos de divisão

1 — Os conselhos de divisão serão criados pelas respectivas assembleias de divisão, por iniciativa da direcção da AIMMAP ou de um grupo de sócios.

2 — Compete aos conselhos de divisão praticar os actos que lhe sejam delegados pela respectiva assembleia, nos termos do respectivo regulamento e dos presentes estatutos.

3 — Dos actos praticados pelo conselho de divisão cabe recurso para a assembleia respectiva.

Artigo 39.º

Validade das deliberações das assembleias distritais e de divisão

1 — Quaisquer deliberações das assembleias distritais e de divisão, directamente ou através dos respectivos conselhos, que de algum modo vinculem a AIMMAP, só se tornam efectivas depois de sancionadas pela direcção.

2 — Os encargos resultantes de acções propostas pelas assembleias distritais ou de divisão, directamente ou através dos respectivos conselhos, que visem defender interesses específicos do distrito ou do subsector que representam são de conta das referidas assembleias, independentemente de eventual comparticipação a definir pela direcção da AIMMAP.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 40.º

Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento por parte dos associados de qualquer dos deveres previstos no artigo 7.º destes estatutos.

2 — A instauração de qualquer processo disciplinar, bem como a aplicação das respectivas sanções, é de competência da direcção, com possibilidade de interposição de recurso para a assembleia geral.

3 — Nenhum associado será punido sem que, por escrito, lhe sejam comunicados os factos de que é acusado, sendo-lhe ainda assegurada a possibilidade de apresentar a sua defesa, também sob a forma escrita, nos 15 dias subsequentes à notificação da acusação.

Artigo 41.º

Sanções

1 — As infracções disciplinares referidas no artigo antecedente serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Censura;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao limite de 12 meses de quotização;
- d) Expulsão.

2 — As penas acima referidas deverão ser graduadas, em cada caso concreto, tendo em conta a gravidade da infracção.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 42.º

Meios financeiros

São meios financeiros da AIMMAP:

- a) As receitas provenientes de jóias, quotas e taxas a pagar pelos sócios;

b) As receitas provenientes de quaisquer taxas por prestações de serviços;

c) O produto da remuneração de depósitos ou empréstimos;

d) Os subsídios oficiais;

e) As dídivas e doações feitas por terceiros e aceites pela associação;

f) Quaisquer outras receitas não especificadas permitidas pela lei e aceites pela direcção.

Artigo 43.º

Organização contabilística

Cabe à direcção organizar e manter, em conformidade com a lei e os estatutos, a contabilidade e a tesouraria da AIMMAP.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 44.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 45.º

Dissolução

A dissolução da AIMMAP só pode ser deliberada em assembleia geral convocada para o efeito e terá em conta o disposto na lei e nos artigos 14.º, alínea l), 19.º, n.º 3, e 27.º, alínea e).

I — Constituição da assembleia eleitoral

Artigo 1.º

1 — A assembleia eleitoral é constituída nos termos estabelecidos no artigo 13.º dos estatutos.

2 — Não se consideram no gozo dos seus direitos associativos os sócios que à data da assembleia:

a) Se encontrem suspensos nos termos previstos no artigo 8.º dos estatutos;

b) Tenham sido condenados, em processos disciplinares, na pena de multa, enquanto esta não se encontrar liquidada.

Artigo 2.º

1 — A convocação da assembleia eleitoral deve realizar-se por aviso postal expedido com a antecipação necessária para o cumprimento das formalidades e prazos estabelecidos para o processo eleitoral tendo em conta que fique reservado o prazo mínimo de 15 dias para apresentação das candidaturas.

2 — O aviso convocatório indicará a data, a hora e o local da assembleia, bem como a data para apresentação das candidaturas, devendo ser acompanhado do modelo da credencial que os representantes dos sócios têm de exibir para efeito do disposto no artigo 19.º, n.º 6, dos estatutos.

II — Processo eleitoral

Artigo 3.º

1 — A organização do processo eleitoral cabe à mesa da assembleia geral, à qual cumpre, nomeadamente:

a) Verificar a regularidade das candidaturas e pronunciar-se sobre a sua aceitação;

b) Promover a afixação das listas nos termos referidos no artigo 5.º, n.º 3;

c) Fiscalizar o processo eleitoral;

d) Apreciar as reclamações apresentadas no decurso do acto eleitoral e deliberar sobre elas o que julgar conveniente.

2 — As deliberações da mesa são tomadas por maioria.

3 — Compete especialmente ao presidente:

a) Fixar, ouvida a direcção, a data da realização da assembleia;

b) Redigir e assinar o aviso convocatório;

c) Dirigir a assembleia eleitoral.

Artigo 4.º

1 — A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a identificação dos associados a eleger e dos respectivos representantes, acompanhadas de um sucinto *curriculum vitae* destes e do respectivo programa de acção.

2 — A apresentação deverá ser feita até 30 dias antes da data fixada para o acto eleitoral.

3 — As listas de candidaturas devem ser subscritas pela direcção ou por um mínimo de 30 sócios efectivos no gozo dos seus direitos e devidamente identificados.

4 — Caso não tenham sido entregues quaisquer listas dentro do prazo referido no n.º 2, a direcção pode ainda apresentar, nos dois dias úteis seguintes, as listas de candidatos que propõe, acompanhadas dos elementos exigidos no n.º 1.

5 — Não poderão ser aceites as listas que não respeitem o preceituado no artigo 12.º dos estatutos, não sejam subscritas conforme exige o n.º 3 deste artigo ou não venham acompanhadas dos elementos referidos no n.º 1.

Artigo 5.º

1 — A mesa da assembleia geral deverá pronunciar-se sobre a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao encerramento do prazo para a sua apresentação.

2 — Caso se verifiquem irregularidades nas candidaturas ou incumprimento das formalidades impostas pelos estatutos e pelo presente regulamento a respectiva documentação, com a indicação das deficiências verificadas, será devolvida ao primeiro subscritor, que a deverá regularizar dentro dos cinco dias úteis seguintes.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia terá três dias úteis para decidir definitivamente a aceitação ou rejeição das candidaturas, devendo, decorrido este prazo, mandar afixar na sede da Associação todas as listas aceites. Os elementos que as acompanhavam ficarão patentes aos sócios na secretaria, até ao acto eleitoral.

4 — A aceitação ou rejeição das candidaturas é realizada em globo para os três órgãos associativos.

5 — As listas que não forem aceites e a respectiva documentação serão arquivadas pelos serviços da Associação.

6 — Só a falta de cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo anterior poderá fundamentar a rejeição de qualquer lista.

7 — Das deliberações da mesa da assembleia geral não haverá recurso.

III — Funcionamento da assembleia eleitoral

Artigo 6.º

1 — A mesa de voto será instalada na sede da Associação.

2 — Os trabalhos serão iniciados à hora designada no aviso convocatório, funcionando a mesa eleitoral pelo período de cinco horas.

3 — Se o entender necessário, a mesa poderá prolongar o período da votação pelo tempo que julgar conveniente.

Artigo 7.º

1 — A eleição é realizada por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão.

2 — As listas devem especificar o cargo a preencher por cada candidato e o nome do respectivo representante.

Artigo 8.º

1 — Serão de cor diferente os boletins de voto para cada órgão.

2 — Os boletins terão forma rectangular, devendo ser utilizado, para todas as candidaturas, papel da mesma cor, qualidade e formato e sem qualquer marca ou sinal exterior.

3 — A mesa da assembleia geral solicitará à direcção a feitura dos boletins de voto, sendo os encargos de conta da assembleia.

Artigo 9.º

1 — Todas as acções de promoção e propaganda que porventura os candidatos pretendam realizar serão exclusivamente de sua conta e responsabilidade, não podendo, para tanto, ser utilizados os serviços da Associação.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior o endereço de envelopes sem timbre da Associação, dirigidos aos sócios, que, com autorização da direcção, poderá ser efectuado através dos serviços associativos.

Artigo 10.º

Não é permitido aos votantes substituir ou eliminar qualquer nome constante dos boletins de voto, sendo considerados nulos os boletins entrados nas urnas com nomes riscados ou com palavras, desenhos ou sinais escritos ou ainda com rasuras ou emendas.

Artigo 11.º

Não será permitido o voto por correspondência.

Artigo 12.º

Constituída a mesa nos termos prescritos no artigo 15.º dos estatutos, o presidente declarará iniciado o acto eleitoral que seguirá os trâmites seguintes:

a) Haverá urnas para recolha dos votos, sendo uma para a mesa da assembleia geral, outra para a direcção e uma terceira para o conselho fiscal, bem como um caderno, ou cadernos eleitorais, devidamente organizados;

b) Ao presidente cumprirá verificar perante os eleitores presentes se as urnas e os cadernos se encontram nas condições devidas.

c) A mesa determinará se haverá ou não chamada por ordem numérica ou alfabética, ou se a votação se efectuará pela ordem de chegada dos sócios. Em qualquer caso, a votação é iniciada pelos membros da mesa;

d) Os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa mediante a apresentação da credencial referida no artigo 2.º, n.º 2, deste regulamento, após o que farão entrega àquele dos boletins de voto, dobrados em quatro. O presidente depositará cada boletim na urna respectiva, após os secretários terem procedido à descarga do nome do votante no caderno eleitoral.

Artigo 13.º

Antes de iniciada a votação, os candidatos de cada lista poderão designar um sócio para, como seu representante, fiscalizar o acto eleitoral.

Artigo 14.º

Encerrado o período de votação, proceder-se-á à contagem dos votos, que será efectuada pela mesa, podendo o presidente escolher de entre os sócios presentes dois que auxiliem essa contagem.

Artigo 15.º

Para que uma lista se considere vencedora deve obter a maioria absoluta dos votos válidos entrados na respectiva urna.

Artigo 16.º

1 — Caso nenhuma lista tenha obtido o número de votos indicado no artigo anterior, o presidente fixará imediatamente a data em que terá de repetir-se o acto eleitoral, que será realizado nos termos do presente regulamento.

2 — A data de repetição da assembleia será comunicada a todos os sócios com a antecedência prescrita no artigo 17.º, n.º 1, dos estatutos.

Artigo 17.º

1 — Se a falta da maioria mencionada no artigo 15.º apenas se verificar em relação a alguns dos órgãos associativos, só essas listas serão submetidas a novo sufrágio.

2 — Em qualquer caso, apenas serão apresentadas a sufrágio as duas listas mais votadas na primeira assembleia.

Artigo 18.º

1 — Os sócios, ou os representantes dos candidatos poderão reclamar junto da mesa contra qualquer irregu-

laridade que entendam se haja verificado no decorrer do acto eleitoral.

2 — A mesa apreciará essa reclamação e sobre ela deliberará o que julgar conveniente, tudo ficando a constar da respectiva acta.

3 — Os sócios referidos no artigo anterior e os representantes dos candidatos previstos no artigo 12.º não têm direito a intervir nas deliberações da mesa, podendo apenas ser ouvidos por esta a título consultivo.

4 — Das deliberações da MESA sobre as reclamações apresentadas não haverá recurso.

IV — Proclamação nos resultados eleitorais e posse dos novos corpos gerentes

Artigo 19.º

1 — Terminada a contagem dos votos e feito o apuramento, o presidente da mesa da assembleia geral proclamará os resultados eleitorais, que ficarão consignados na acta da assembleia eleitoral, assinada por todos os elementos da mesa.

2 — Da acta deverá constar o número de votantes, o número dos boletins de voto entrados, o número de votos nulos, o resultado da votação e a sua discriminação, bem como eventuais reclamações, decisões tomadas ou quaisquer outras ocorrências verificadas no decorrer do acto eleitoral.

Artigo 20.º

Como conclusão do seu mandato o presidente da mesa, após a proclamação dos resultados eleitorais, conferirá a posse aos novos corpos gerentes, para o que designará, desde logo, a respectiva data dentro dos cinco dias úteis seguintes. A posse ficará a constar de acta assinada pelo empossante e pelos empossados.

V — Assembleia geral extraordinária

Artigo 21.º

1 — Se nenhuma candidatura for proposta e aceite nos termos previstos no artigo 5.º, o presidente da mesa da assembleia geral comunicará a todos os sócios, com respeito pelo prazo fixado no artigo 17.º, n.º 1 dos estatutos, que a assembleia já convocada funcionará, na data marcada, não como assembleia eleitoral mas como assembleia geral extraordinária, nos termos e para os efeitos estabelecidos nos artigos seguintes.

2 — Na comunicação a que se refere o número anterior, o presidente designará a hora de início da assembleia, de acordo com os preceitos estatutários.

Artigo 22.º

Aberta a sessão, o presidente da mesa exporá aos associados o que se passou quanto à apresentação das candidaturas, descrevendo os factos que impossibilitaram a realização das eleições e pedindo à assembleia para se pronunciar sobre a forma de resolver o assunto.

Artigo 23.º

A assembleia tomará as deliberações que julgar convenientes, podendo, se assim o entender, eleger uma comissão

destinada a organizar o elenco dos órgãos associativos, à qual fixará, ou não, um prazo para a execução desse trabalho.

Artigo 24.º

A lista dos novos corpos gerentes será presente à mesa da assembleia geral, juntamente com o programa e o *curriculum vitae* referidos no artigo 4.º, n.º 1, para esta se pronunciar sobre a regularidade das candidaturas, após o que o presidente convocará, nos termos do artigo 2.º, a nova assembleia eleitoral, que funcionará de acordo com os artigos 6.º e seguintes.

VI — Disposições finais

Artigo 25.º

São aplicáveis à convocação, constituição e funcionamento da assembleia eleitoral e da sua mesa todos os preceitos dos estatutos relativos à assembleia geral e à mesa da assembleia geral interpretados de acordo com as especiais finalidades daquelas.

Artigo 26.º

Quaisquer actos omissos no presente regulamento serão resolvidos de acordo com os princípios constantes do estatuto associativo.

Registado em 31 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 95 do livro n.º 2.

Associação Comercial e Industrial de Mirandela — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 23 de Abril de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1977.

Estatutos

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, objecto e duração

Artigo 1.º

É constituída nos termos aplicáveis da lei portuguesa, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação privativa de comerciantes, industriais e prestadores de serviços, sem fins lucrativos, denominada Associação Comercial e Industrial de Mirandela (ACIM).

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Mirandela e poderá abranger outros concelhos do distrito de Bragança, nos quais não exista uma associação congénere, podendo aí criar delegações.

Artigo 3.º

A Associação tem por objecto:

- a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os comerciantes, industriais e prestadores de serviços associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o progresso e bem-estar do comércio, indústria e prestadores de serviços que representa;
- c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à orientação de um clima de progresso do País e de uma justa paz social.

Artigo 4.º

Compete especialmente à Associação:

- a) A representatividade de todos os associados junto das entidades públicas, privadas ou organizações de comércio e junto das associações sindicais e da opinião pública.
- b) Colaborar com organismos oficiais e outras entidades públicas e privadas para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais de todos os sectores.
- c) Estudar e propor a definição de normas do acesso à actividade, características dos estabelecimentos comerciais, industriais e de prestação de serviços, suas condições de trabalho, segurança e higiene.
- d) Estudar e propor a solução dos problemas que se referiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos que representa.
- e) Criar e manter serviços técnicos de informação e estudo, prestando as empresas associadas as informações solicitadas, bem como o apoio técnico e consultadoria nos moldes e condições que as sucessivas direcções entendam adequadas.
- f) Propor e participar na definição de políticas económico-financeiras que se relacionem com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela Associação.
- g) Coordenar e regular o exercício das actividades dos ramos de comércio representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome.
- h) Estudar em conjunto, por ramos de actividade, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação, que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição.
- i) Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações de trabalho.
- j) Estudar e propor as pretensões dos associados em matéria de segurança social.
- k) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores.
- l) Promover a valorização profissional de gestores e trabalhadores das empresas associadas através da formação profissional e as suas formas de aprendizagem, especialização, reclassificação, reciclagem, promoção e aperfeiçoamento de acordo com as suas disponibilidades financeiras.
- m) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados aos sectores que representa.
- n) Estudar os interesses das pequenas e médias empresas dos sectores, de forma a garantir-lhes adequada protecção,

defender e promover os direitos e interesses das entidades patronais representadas.

- o) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da Associação.
- p) Celebrar convenções colectivas de trabalho.
- q) Prestar serviço aos seus associados ou criar instituições para esse efeito, instalar serviços comuns de apoio às empresas associadas no domínio de secretariado, reprografia, contabilidade informatizada, documentação, etc.
- r) Promover exposições através de feiras locais, regionais, nacionais e internacionais, dos produtos realizados pelas empresas suas associadas com vista à promoção de vendas no mercado interno e de exportação.
- s) Promover as iniciativas necessárias e praticar tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico e económico-social das empresas na zona geográfica em que se insere.
- t) Organizar todos os serviços e criar quadros de pessoal indispensáveis ao funcionamento e plena execução dos seus objectivos e finalidades.
- u) Adquirir a título gratuito ou oneroso bens móveis e imóveis necessários para a prossecução dos seus fins.

Artigo 5.º

A Associação organizará todos os serviços indispensáveis à realização da sua finalidade.

Artigo 6.º

A Associação assegurará relações com as suas congéneres e poderá associar-se em organismos nacionais e internacionais, bem como em parcerias público-privadas.

CAPÍTULO II**Dos associados****Artigo 7.º**

1 — Podem ser sócios da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividade comercial, industrial e de prestação de serviços no distrito de Bragança, desde que preencham os requisitos estatutários.

- a) A admissão dos sócios será solicitada pelos interessados.
- b) A sua admissão não está dependente de decisão discricionária da Associação.
- c) A direcção comunicará directamente aos interessados se preenchem ou não os requisitos estatutários até 20 dias após a entrada do pedido.
- d) O pedido para admissão do sócio envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos seus regulamentos e deliberações dos órgãos associativos.
- e) As sociedades deverão indicar à Associação a forma de constituição e o nome do sócio ou administrador que a representa.

Artigo 8.º

Os associados da Associação Comercial e Industrial de Mirandela integram duas categorias: efectivos e honorários:

- 1) São associados efectivos as empresas singulares ou colectivas que manifestem a sua adesão e que, para além

do pagamento da jóia de inscrição, satisfaçam a quotização exigida;

2) São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que, pela sua antiguidade, por serviços relevantes prestados à Associação ou por reconhecido mérito empresarial, cultural ou moral como tal sejam considerados por deliberação unânime da direcção submetida à apreciação da assembleia geral.

Artigo 9.º

Todos os associados inscritos na Associação podem desvincular-se a qualquer momento, desde que o façam expressamente, sem prejuízo da Associação poder reclamar as quotizações em dívida.

Artigo 10.º

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;

f) Fazerem-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas do trabalho;

g) Participar na actividade da Associação, incluindo o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo.

Artigo 11.º

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da Associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e bem assim as deliberações e compromissos assumidos pela Associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas Assembleias-gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação.

Artigo 12.º

Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de exercer comércio, indústria e prestação de serviços e tenham procedido à cessação de actividade;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos, salvo se justificarem os motivos;

d) Os que sejam expulsos pela direcção por grave violação dos seus deveres, ou por deixarem de merecer a confiança e respeito dos demais sócios pelas suas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de comprovada má fé e atentatórias do processo comercial, industrial e de prestadores de serviços, da Associação.

CAPÍTULO III

Composição e funcionamento dos órgãos sociais, processo eleitoral

Órgãos sociais

Artigo 13.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho consultivo.

Artigo 14.º

Orgânica

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral.

2 — No caso de candidatura de uma pessoa colectiva para qualquer órgão social, esta designará, simultaneamente, a individualidade que a representará no cargo a que se propõe, a qual só poderá ser substituída com o consentimento da maioria dos membros do respectivo órgão social.

3 — A eleição em assembleia geral, será feita, obrigatoriamente, por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, especificando-se os cargos a desempenhar.

4 — Nenhum associado poderá estar representado, no mesmo mandato, em mais do que um órgão electivo.

5 — No caso de vacatura, em qualquer dos órgãos, de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de sessenta dias a contar da data em que o presidente da assembleia geral declarar vago o cargo ou cargos.

6 — Vagando o cargo de tesoureiro da direcção os restantes membros designarão entre si aquele que deve ocupar o cargo seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento prolongado.

Artigo 15.º

O mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a sua reeleição por mais do que um mandato.

Artigo 16.º

a) O exercício dos cargos em qualquer órgão social não é remunerado.

b) Os membros dos órgãos sociais não podem votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesse entre a associação e eles, seus cônjuges, ascendentes ou descendentes.

Da assembleia geral

Artigo 17.º

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 18.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 19.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos;
- c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da Associação;
- d) Definir as linhas gerais de actuação da Associação;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
- f) Deliberar, por escrutínio secreto, sobre o recurso da aplicação de multas pela direcção;
- g) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, ou colocados por qualquer associado no período que antecede o fecho dos trabalhos em agenda, bem como exercer as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

Artigo 20.º

São atribuições da mesa da assembleia, nomeadamente do seu presidente:

- a) Pronunciar-se sobre todos os problemas que integram a Associação Comercial e Industrial de Mirandela e à prossecução das respectivas atribuições, sempre que para isso seja solicitado;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia, fazendo respeitar os estatutos e os preceitos legais aplicáveis
- c) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários;
- d) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos associativos;
- e) Dar posse aos órgãos associativos;
- f) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- g) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral.

Artigo 21.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a) Na 1.ª quinzena do mês de Dezembro, uma vez de três em três anos, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- b) No mês de Março de cada ano para discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre o resultado do saldo obtido;
- c) No final do mês de Junho para informação corrente respeitante ao 1.º semestre;

d) Durante o mês de Outubro, para apreciação do orçamento respeitante ao ano imediato e bem assim para apreciação de quaisquer orçamentos suplementares, como também para apresentação do balancete de contas sempre que o ano seguinte coincida com o acto eleitoral da Associação;

e) Extraordinariamente a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção, do conselho fiscal e ainda a requerimento de, pelo menos, 30 sócios.

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal expedido para todos os associados e ou correio electrónico, desde que expressamente solicitado pelos associados, com a antecedência mínima de 10 dias, designando-se sempre o local, dia, hora e a ordem de trabalhos.

2 — A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

3 — Na assembleia geral cada associado terá apenas direito a um voto, salvo se pagar mais do que uma quota à Associação, caso em que terá tantos votos quantas as quotas que pagar, mas no máximo de 10.

4 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate e constarão do respectivo livro de actas, assinado pelos componentes da mesa.

5 — No início da assembleia seguinte é obrigatória a leitura de uma acta, inerente à sessão anterior, a qual será de imediato submetida à apreciação e votação dos associados.

Artigo 22.º

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva ordem de trabalho, salvo se dois terços da maioria dos sócios presentes aprovarem qualquer proposta de aditamento sobre assunto de relevante interesse para a Associação.

Da direcção

Artigo 23.º

A direcção da Associação é composta por sete membros, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro e dois vogais suplentes eleitos pela assembleia geral. Os vogais poderão ascender a lugares superiores do elenco em caso de impedimento temporário ou permanente dos primeiros.

Artigo 24.º

Se, por qualquer motivo, a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da Associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

Artigo 25.º

Compete à Direcção:

- a) Organizar e dirigir os serviços da Associação;
- b) Aprovar a admissão dos associados e comunicar que os pretendentes a associados não preenchem os requisitos estatutários para tal, no prazo de 15 dias;

c) Criar, alterar ou extinguir comissões extraordinárias;
d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

e) Elaborar anualmente o orçamento, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

f) Fixar, depois de aprovada em assembleia geral, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados;

g) Fixar quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;

h) Criar delegações nas sedes do concelho onde porventura se venham a justificar;

i) Integrar a Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, bem como estabelecer parcerias públicas/privadas, ouvida a assembleia geral;

j) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para toda a actividade comercial e industrial e de prestação de serviços do distrito que representa, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em assembleia geral;

k) Contrair empréstimos em nome da Associação, com o parecer favorável da assembleia geral;

l) Adquirir e alienar bens móveis e imóveis, com parecer favorável da assembleia geral;

m) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;

n) Aplicar sanções nos termos destes estatutos;

o) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da Associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação.

Artigo 26.º

Compete especialmente ao presidente da Associação:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da Associação;

d) Orientar superiormente os respectivos serviços;

e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação;

Artigo 27.º

A direcção da Associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez por mês.

1 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade e constarão do respectivo livro de actas.

2 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e regulamentos da Associação.

3 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

Artigo 28.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas a do presidente da direcção e a outra preferencialmente a do tesoureiro.

Artigo 29.º

Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou em seu nome por qualquer outro membro da direcção ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

Artigo 30.º

Os membros da direcção que faltarem a cinco reuniões consecutivas sem motivo justificado serão excluídos do elenco directivo. Verificando-se esta situação ou o impedimento definitivo de qualquer dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, proceder-se-á da seguinte forma: se o lugar vago for o de presidente, passará a desempenhá-lo um dos vice-presidentes indicado pelos restantes membros da direcção, se for um dos vice-presidentes será substituído pelo secretário e na falta deste pelo tesoureiro, subindo os respectivos vogais, se o lugar vago for o de secretário ou tesoureiro será chamado a desempenhá-lo por ordem de eleição o vogal disponível.

Artigo 31.º

Constituição de comissões extraordinárias

1 — Sempre que a direcção o entenda necessário, e especialmente no caso de se tratar de um assunto relacionado com determinada actividade comercial, industrial ou de prestação de serviços, poderá criar comissões extraordinárias, constituídas por três a cinco associados das actividades em causa, que poderá juntar a si, sem direito a voto mas somente com funções de esclarecimento e consulta.

2 — As comissões extraordinárias serão sempre presididas por um membro da direcção para tal designado.

Do conselho fiscal

Artigo 32.º

O conselho fiscal é composto por cinco membros, sendo um presidente, um secretário com funções de vice-presidente, um relator e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

Artigo 33.º

Compete ao conselho fiscal:

1) Examinar com regularidade a escrita e os actos de gestão financeira da Associação Comercial e Industrial de Mirandela;

2) Emitir parecer sobre o relatório e contas anuais apresentados pela Direcção;

3) Dar parecer sobre empréstimos a contrair, desde que, o montante em cada mandato da direcção ultrapasse o valor de €2500;

4) Dar parecer sobre a aquisição e alienação de bens móveis e imóveis cujo valor ultrapasse €2500;

5) Solicitar a convocação da assembleia geral quando o considere necessário;

6) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 34.º

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

Artigo 35.º

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da Associação.

1 — As deliberações do Conselho Fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao Presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

Do conselho consultivo

Artigo 36.º

1 — O conselho consultivo é constituído por personalidades convidadas pela Direcção que possam contribuir com o seu saber e experiência para o melhor desempenho e prossecução do objecto da Associação Comercial, designadamente, nos campos do comércio, indústria e prestação de serviços, não podendo ultrapassar os 30 elementos.

2 — O conselho consultivo reunirá, ordinariamente, uma vez por ano ou sempre que o presidente da direcção o convoque.

3 — O conselho consultivo tem funções consultivas da associação cabendo pronunciar-se sobre a actividade da associação, de acordo com as orientações da Direcção aprovadas em assembleia geral.

4 — O conselho consultivo, proposto pela direcção é apresentado conjuntamente com esta aquando da sua eleição.

5 — O conselho consultivo será dissolvido automaticamente sempre que findem os mandatos dos órgãos sociais da Associação.

Artigo 37.º

Competências

Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre a actividade da associação de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral, no âmbito:

- a) Da situação política, económica e social do País;
- b) De matérias relativas à política de emprego;
- c) Dos problemas que afectam as actividades do comércio, indústria e prestação de serviços, no contexto económico;
- d) Todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;

e) De todas as reuniões será elaborado um relatório assinado por todos os presentes.

Destituição dos corpos gerentes

Artigo 38.º

Os corpos gerentes da Associação podem ser destituídos a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, para o efeito convocada, nas seguintes condições:

- 1) Os motivos da destituição terão de constar do respectivo livro de actas;
- 2) A destituição terá de ser votada a requerimento e com a presença de mais de 30 sócios;
- 3) A gestão da Associação, no caso de concretizada a destituição, passará a ser exercida por uma comissão administrativa composta por um mínimo de três e um máximo de cinco associados, eleitos nessa mesma assembleia geral;
- 4) Também nessa mesma assembleia geral ficará confiada à comissão administrativa então eleita a obrigação de promover que no prazo de 60 dias se efectue uma assembleia geral para a eleição de novos corpos gerentes.

Processo eleitoral

Artigo 39.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- 1) Promover o recenseamento eleitoral;
- 2) Garantir a publicidade do acto eleitoral;
- 3) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto;
- 4) Facultar todos os elementos de consulta às listas concorrentes.

Artigo 40.º

A mesa da assembleia geral promoverá até 30 dias antes da data prevista para a realização das eleições o recenseamento geral dos eleitores.

1 — Os cadernos eleitorais ficarão patentes na sede da Associação 30 dias antes da data prevista para elas, onde se manterão até 8 dias após a realização do acto eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissões irregulares no recenseamento pode qualquer eleitor reclamar até 15 dias antes do acto eleitoral para a mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de 48 horas.

Artigo 41.º

Só podem ser eleitos os sócios efectivos que:

- 1) Constem do respectivo caderno eleitoral;
- 2) Exerçam, pelo menos há seis meses, qualquer das actividades representadas pela Associação.

Artigo 42.º

1 — A data do acto eleitoral deverá ser convocada, nos termos dos presentes estatutos, por meio de aviso postal expedido para todos os associados, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A apresentação de candidaturas deverá ser feita na sede da Associação Comercial à ordem do presidente da mesa da assembleia até 15 dias antes da data designada para a realização das eleições.

3 — As listas concorrentes devem dar entrada na sede da Associação em sobrescrito fechado e dirigido ao presidente da assembleia geral.

4 — No interior e exterior do subscrito deve constar obrigatoriamente o nome e morada de um representante da lista concorrente ao acto eleitoral, bem como a frase obrigatória de processo de candidatura eleitoral.

5 — No dia imediato ao encerramento do prazo de apresentação de candidaturas, o presidente da mesa da assembleia reunirá obrigatoriamente com os representantes das listas concorrentes.

6 — Na presença dos respectivos representantes procederá o presidente da assembleia geral à abertura dos subscritos.

7 — Segue-se de imediato a verificação da respectiva regularidade de candidatura e no caso de se verificar qualquer impedimento legal terá o representante da lista candidata 48 horas para corrigir as anomalias.

8 — Havendo mais do que uma lista concorrente procede-se de imediato a um sorteio para efeito de atribuição de nome e lugar no boletim de voto.

9 — As listas de candidatura serão afixadas na sede da Associação nos dois dias posteriores à sua aceitação, para conhecimento público dos associados bem como de eventual impugnação fundamentada do acto eleitoral, a qual nunca poderá ser inferior a um prazo de três dias úteis.

10 — Qualquer impugnação do acto eleitoral deverá ser decidida em reunião da mesa da assembleia geral.

Artigo 43.º

Os candidatos serão identificados:

1) Quando se trate de pessoas singulares, pelo nome, número de sócio, idade, estado, nacionalidade e residência;

2) Quando se trate de pessoas colectivas, pela denominação ou firma, sede e nome, idade, estado, residência e funções que desempenha na empresa o respectivo representante.

Artigo 44.º

As listas dos candidatos às eleições estarão patentes na secretaria da Associação desde a data da sua apresentação até ao termo do prazo estabelecido para impugnação dos actos eleitorais.

Artigo 45.º

A votação será secreta.

1 — Não é permitido o voto por procuração.

2 — É permitido o voto por correspondência desde que:

2.1 — O boletim de voto respectivo esteja contido em sobrescrito fechado;

2.2 — Dos respectivos sobrescritos conste a assinatura ou firma dos sócios, autenticada por carimbo da empresa;

2.3 — Os sobrescritos sejam endereçados dentro de outro sobrescrito ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado entrado 48 horas antes na sede da Associação.

Artigo 46.º

A mesa de voto deverá ser constituída por um presidente e dois secretários, designados pela mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de cinco dias antes do acto eleitoral, na mesa de voto deverá ter assento um representante de cada uma das listas apresentadas a sufrágio.

Artigo 47.º

a) A assembleia eleitoral funcionará no local, data e hora constante da convocatória, iniciando-se logo a votação.

b) O acto eleitoral decorrerá em dia útil, no período compreendido entre as 18 e as 21 horas.

Artigo 48.º

Concluída a votação, a mesa de voto redigirá uma acta, da qual constarão, obrigatoriamente, os resultados eleitorais apurados e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verifiquem, devendo a acta ser assinada pelo presidente, secretários e representantes de cada lista que hajam tido efectivo assento na mesa.

Artigo 49.º

a) Não havendo impedimentos legais, a tomada de posse dos órgãos sociais eleitos, deverá realizar-se, no prazo de 15 dias, a contar da data da eleição.

b) Cabe em sessão pública ao presidente da mesa da assembleia geral cessante dar posse ao presidente eleito da mesa da assembleia geral e este aos restantes membros e órgãos sociais da associação.

CAPÍTULO IV

Regime de administração financeira, orçamento e contas

Artigo 50.º

Constituem receitas da Associação:

a) O produto de jóias e quotas pagas pelos associados;

b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

c) Outras receitas eventuais regulamentares;

d) O produto de multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;

e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 51.º

As receitas cobradas superiores a cem euros serão sempre depositadas, à ordem da associação, em qualquer instituição bancária com sede, filial ou agência na área abrangida por esta Associação.

§ único. Os levantamentos serão feitos por meio de cheque ou impressos próprios, assinados por dois membros da direcção em exercício, sendo obrigatória a assinatura do tesoureiro.

Artigo 52.º

Constituem despesas da Associação:

a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;

b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela assembleia geral.

§ único. O pagamento de subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto deverá ser sempre autorizado pela assembleia geral;

c) As auditorias propostas e aprovadas em assembleia geral.

Artigo 53.º

O orçamento da Associação será apresentado à discussão da assembleia geral no mês de Outubro anterior ao ano a que vai respeitar.

Artigo 54.º

As contas de gerência serão encerradas em 31 de Dezembro de cada ano e apresentadas a discussão da assembleia geral no mês de Março seguinte, depois de lido o parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 55.º

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação, ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção, serão punidas da forma seguinte:

- 1.º Censura;
- 2.º Advertência;
- 3.º Multa até ao montante da quotização de três anos;
- 4.º Expulsão.

Artigo 56.º

A aplicação das penas previstas no artigo é da competência exclusiva da direcção.

1 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar a sua defesa.

2 — Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

3 — Da aplicação da pena pode o acusado recorrer para a assembleia geral.

4 — A pena de expulsão fica reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado.

5 — Da aplicação da pena de expulsão há recurso para os tribunais.

Artigo 57.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 55.º, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dinheiro.

§ único. Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos do artigo 55.º, no prazo que for fixado,

haverá sempre recurso para os tribunais comuns para efeito da cobrança coerciva.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 58.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 59.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação tomada com o voto favorável da maioria de três quartos dos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 20 % do número total dos associados.

1 — A convocação da assembleia geral para o efeito do disposto no corpo deste artigo deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 20 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

2 — As alterações dos estatutos ficam sujeitas a registo e publicação nos termos da legislação em vigor, devendo o requerimento ser assinado pela direcção e acompanhado de cópia da acta autenticada da respectiva assembleia geral.

3 — Estas alterações só produzem efeito em relação a terceiros após o decurso do prazo fixado no n.º 6 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

Artigo 60.º

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada com o voto favorável de três quartos de todos os associados.

§ único. A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Artigo 61.º

Em tudo o que estes estatutos forem omissos, regem as disposições legais aplicáveis e na sua falta os regulamentos internos que vierem a ser aprovados pela assembleia geral.

Artigo 62.º

O controlo da legalidade da actividade da Associação competirá aos tribunais, nos termos legais.

Artigo 63.º

Esta Associação está sujeita ao regime geral das associações em tudo o que não for contrariado pelo Decreto-Lei n.º 215-C/755, de 30 de Abril.

Artigo 64.º

Os móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento da Associação são impenhoráveis.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 65.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados, se for julgado conveniente, um ano depois da sua entrada em vigor, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 66.º

Da decisão judicial que julgue procedente o pedido de declaração judicial de extinção da Associação cabe recurso para os tribunais competentes, até ao respectivo trânsito em julgado.

Registados em 1 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 96 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer

Eleição em 6 de Abril de 2010 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Hélder António Martins Miguel (Filamento, L.^{da}).

Área comercial:

Vice-presidente — Pedro Manuel Santos Costa (A Janela).

Área industrial:

Vice-presidente — Dinis da Conceição Esteves (Móveis Dinis, L.^{da}).

Área de serviços:

Vice-presidente — Fernando Beamud Garcia Arguelles (Kottada).

Tesoureiro — Ana Paula Abreu C. Costa (Alão Quer Eléctrica, L.^{da}).

1.º secretário — Susana Margarida B. Bastos Sabino (Amélia Sabino).

2.º secretário — Miguel Ângelo Vieira Airoso (Drogaria Vieira).

Vice-presidentes:

Ferreira Marques & Irmão, L.^{da}, representada por Rui Manuel Macedo Ferreira Marques.

Pombo — Indústria Metalúrgica, L.^{da}, representada por Susana Maria Azevedo Alvarez Pombo.

Felino — Fundação e Construções Mecânicas, S. A., representada por Manuel Augusto Ferreira Braga Lino.

COLEPCCL Portugal — Emb. Enchimentos, S. A., representada por Vítor Manuel Pereira Neves.

Elísio Paulo & Azevedo, L.^{da}, representada por Elísio Paulo de Oliveira Azevedo.

TEGOPI — Indústria Metalomecânica, S. A., representada por Manuel Pedro Tomé de Aguiar Quintas.

Manuel Marques, Herdeiros, S. A., representada por José Avelino Oliveira da Costa Marques.

CEI — Companhia de Equipamentos Industriais, L.^{da}, representada por Fernando Manuel Fernandes Sousa.

EXTRUSAL — Companhia Portuguesa de Extrusão, S. A., representada por Cristina Maria Madaíl Lourenço Bóia.

Simoldes Aços, S. A., representada por António da Silva Xará.

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal — AIM-MAP.

Eleição em 28 de Abril de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — SILAMPOS — Soc. Ind. Louça Metálica Campos, S. A., representada por Aníbal José da Costa Campos.

Associação Comercial e Industrial de Mirandela

Eleição em 10 de Dezembro de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Jorge Gomes Pires Moraes, portador do bilhete de identidade n.º 9638043, emitido em 6 de Abril de 2006 pelo arquivo de identificação de Bragança.

Vice-presidentes:

Virgílio José Vaz Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 5953463, emitido em 21 de Outubro de 2004 pelo arquivo de identificação de Bragança.

Carlos Manuel Sousa Santos, portador do bilhete de identidade n.º 7362449, emitido em 27 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Bragança.

Secretário — João Paulo Reis Rosa Carlão, portador do bilhete de identidade n.º 7415105, emitido em 19 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Bragança.

Tesoureiro — Vítor José dos Santos Borges, portador do bilhete de identidade n.º 7372487, emitido em 25 de Janeiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Bragança.

Vogais:

Rui Carlos Espinhosa Cepeda, portador do cartão de cidadão n.º 10551223, emitido pelo arquivo de identificação de Bragança.

Paulo Rui Rodrigues Valbom, portador do cartão de cidadão n.º 11231411, emitido pelo arquivo de identificação de Bragança.

Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos — Rectificação.

Verificando-se divergências entre o texto original da identificação dos membros da direcção da Associação

do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos, eleita em 29 de Janeiro de 2009 e o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2010, procede-se de seguida à sua rectificação:

Direcção

Presidente — Miguel Nuno Bastos Pereira Santos, domicílio profissional: Rua de Alves Redol, 29, 1.º, direito, 2600 Vila Franca de Xira.

Vice-presidente — Carlos José de Sousa Monteiro, domicílio profissional: Rua de 16 de Março, 14, 2600-135 Vila Franca de Xira.

Tesoureiro — Luís Miguel de Jesus Peralta, domicílio profissional: Rua do Almirante Cândido dos Reis, 89, 2600-123 Vila Franca de Xira.

Secretário:

Hélder António da Silva Vagante, domicílio profissional: Rua do Curado, Edifício Planície, escritório 105, 2600-133 Vila Franca de Xira.

Ricardo Humberto Fernandes Levesinho, domicílio profissional: Rua de Serpa Pinto, 100, 1.º, sala 2, 2600-262 Vila Franca de Xira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Bristol-Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, S. A.

Eleição em 14 de Abril de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Afonso Manuel de Carvalho Pina, bilhete de identidade n.º 7668393, de 13 de Outubro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Nuno Pedro de Carvalho dos Ramos Correia, com o bilhete de identidade n.º 8479018, do arquivo de Lisboa.

Carlos Filipe Dias de Oliveira e Aroso, com o bilhete de identidade n.º 9517397, de 20 de Agosto de 2009, do arquivo do Porto.

Suplente:

Rogério Fernandes Branquinho, com o bilhete de identidade n.º 6271649, de 28 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Coimbra.

Registado em 31 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 147 do livro n.º 1.

FIMAPLASTE — Fábrica de Plásticos, L.^{da}, que passou a designar-se LOGOPLASTE — Fábrica de Plásticos, L.^{da}

Eleição em 27 de Abril de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Alexandre Manuel Café, bilhete de identidade n.º 10144147, do arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto A. Ribeiro, bilhete de identidade n.º 2361224, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Leonildo G. Felizardo, bilhete de identidade n.º 6272207, do arquivo de Lisboa.

Manuel Pires, bilhete de identidade n.º 5521484, do arquivo de Lisboa.

Registado em 31 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 147 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Sociedade Águas de Luso, S. A.

Eleição em 10 de Maio de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2010.

Efectivos:

António Joaquim Ferreira Duarte, n.º 70056, com a categoria profissional de chefe de linha.

Francisco Manuel Duarte da Rocha, n.º 70146, com a categoria profissional de controlador de qualidade.

Jorge Manuel Morais Costa, n.º 70115, com a categoria profissional de operador de enchedora.

Suplentes:

Daniel Fernandes Cristina, n.º 70143, com a categoria profissional de técnica administrativa de logística.

Maria do Rosário dos Santos Alves, n.º 70219, com a categoria profissional de técnica administrativa.

Luís Filipe Ferreira da Cruz, n.º 71115, com a categoria profissional de técnico de enchimento.

Registado em 31 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 43 do livro n.º 1.

AROXAMBIENTE — Construções Metálicas, S. A.

Eleição realizada em 29 de Março de 2010.

Efectivo:

Fernando Manso Cardoso, bilhete de identidade n.º 7241284.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registado em 31 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 43 do livro n.º 1.