



JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 1 de Agosto de 2002

III

Série

Número 15

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.^a, e Outras e a FESMAR-Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar-Alteração Salarial e Outras. 2

Portaria de Extensão do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial. 2

Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras. 3

Aviso para PE do Acordo Colectivo de Trabalho para as Empresas MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A. e CODIBAL - Comércio e Distribuição de Bebidas e Alimentação Ld.^a. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 3

Acordo Colectivo de Trabalho para as Empresas MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A. e CODIBAL - Comércio e Distribuição de Bebidas e Alimentação Ld.^a. 5

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Estatutos/Alterações:

Sindicato dos Professores da Madeira. 38

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Portarias de Extensão:****Portaria de Extensão do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e Outras e a FESMAR-Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar-Alteração Salarial e Outras.**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 14, de 17 de Julho de 2002, o ACT mencionado em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho tituladas entre as empresas signatárias e os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência, na Região Autónoma da Madeira, e no referido sector de actividade de idênticas relações de trabalho não abrangidas pelo instrumento de regulamentação colectiva em questão;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo-se em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, (na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro) com a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 14, de 17 de Julho de 2002;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) e do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e Outras e a FESMAR - Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 14, de 17 de Julho de 2002, são tornadas extensivas, na Região Autónoma da Madeira, às entidades patronais não outorgantes da convenção que exerçam a actividade prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias, e ainda aos trabalhadores dessas profissões e categorias, não filiados nos sindicatos outorgantes, ao serviço de entidades patronais signatárias.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Março de 2002.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Agosto de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Oficinas Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial.

No JORAM, n.º 14, III Série, de 17 de Julho de 2002, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 14, III Série, de 17 de Julho de 2002, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Oficinas Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial, publicado no JORAM, n.º 14, III Série, de 17 de Julho de 2002, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Setembro de 2001.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Agosto de 2002 - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Agosto de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do Acordo Colectivo de Trabalho para as Empresas MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A. e CODIBAL - Comércio e Distribuição de Bebidas e Alimentação Ld.ª.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título e nesta data publicado.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhadores da profissão e categoria prevista não filiados na associação sindical outorgante, ao serviço das empresas signatárias, bem como aos trabalhadores da mesma profissão e categoria, filiados ou não no sindicato outorgante, ao serviço das restantes empresas do sector, não subscritoras do referido ACT.

Nos termos da lei, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Agosto de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

ARTIGO 1.º - A Revisão é como se segue:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente contrato aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, todas as empresas metalúrgicas e metalomecânicas filiadas na Associação Patronal outorgante, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, desde que sejam representadas pela Associação Sindical outorgante.

2 - O presente contrato aplica-se ainda (e unicamente) aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira, ao serviço de entidades patronais de empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas representadas pela Associação Patronal referida no número anterior, se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação de trabalho específica.

3 - Nas empresas que exerçam o comércio automóvel e ou outras actividades comerciais só é abrangido por este contrato, a parte das oficinas de construção, reparação e assistência.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente contrato entra em vigor, após a sua publicação, nos termos da lei, e vigorará por um período de 2 anos.

2 - As tabelas salariais vigoram após publicação, por um período de 12 meses.

3 - As cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 24 meses, salvo se por lei, for fixado outro prazo de vigência mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 63.ª

(Condições Especiais de Retribuição)

1 - Sem alteração.

2 - Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 15,00 Euros, que lhes será pago integralmente com o vencimento do mês de Dezembro.

3 - Sem alteração.

4 - Sem alteração.

5 - Os trabalhadores com excepção dos praticantes, terão direito a um prémio no valor de 14,00 Euros mensais, desde

que habilitados com o curso industrial das Escolas Oficiais e desde que esse curso tenha correspondência específica à respectiva profissão.

Cláusula 71.^a

(Pequenas deslocações)

1 - Sem alteração.

- a) Sem alteração.
 b) Ao pagamento de uma verba fixa de 4,00 Euros, para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho diário;
 c) Sem alteração.

Cláusula 72.^a

(Grandes deslocações na Região Autónoma da Madeira)

1 - Sem alteração.

- a) A uma verba diária fixa de 7,00 Euros, para cobertura de despesas correntes;
 b) Sem alteração.

2 - Sem alteração.

Cláusula 73.^a

(Grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira)

1 - Sem alteração.

2 - A ajuda de custo a que se refere a b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 10,00 Euros, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 - Sem alteração.

ANEXO I

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

(Desde 1 de Janeiro de 2002 e Pelo Prazo Mínimo de um ano)

Graus	Tabela I	Tabela II
	Euros	Euros
0	1017,00	1 103,00
1	871,00	941,00
2	763,00	840,00
3	740,00	801,00
4	660,00	717,00
5	644,00	707,00
6	588,00	647,00
7	568,69	621,06
8	539,00	590,00
9	514,00	558,00
10	482,00	526,00
11	452,00	493,00
12	438,00	478,00
13	430,00	466,00
14	380,00	407,00
15	339,00	364,00
16	296,00	318,00
17	254,00	275,00
18	247,00	263,00
19	207,00	222,00
20	172,00	185,00

APRENDIZES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 e 8 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS E ELECTRICISTAS)

Idade de Admissão	Tempo de Aprendizagem					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
15 anos	161,00	174,00	203,00	213,00	236,00	250,00
16 anos	198,00	213,00	236,00	-	-	-
17 anos	236,00	250,00	-	-	-	-

PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 e 8 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS)

Graus	Tabela I		Tabela II	
	Prat. 1.º ano	Prat. 2.º ano	Prat. 1.º ano	Prat. 2.º ano
	Euros	Euros	Euros	Euros
6	386,00	442,00	410,00	483,00
7	386,00	434,00	410,00	470,00
8	340,00	386,00	369,00	410,00

**PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS
GRAUS 9 E 10 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS)**

Idade de Admissão	Tempo de Prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
Grau 9						
15 anos	191,00	207,00	249,00	267,00	310,00	330,00
16 anos	249,00	267,00	310,00	330,00	-	-
17 anos	310,00	330,00	-	-	-	-
Grau 10						
15 anos	172,00	183,00	223,00	247,00	279,00	299,00
16 anos	223,00	247,00	279,00	299,00	-	-
17 anos	279,00	299,00	-	-	-	-

As tabelas Salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

ARTIGO 2.º - A presente revisão consubstancia o acordo das partes única e exclusivamente quanto à matéria que antecede (Tabelas Salariais e Cláusulas 63.ª, 71.ª, 72.ª, 73.ª).

Funchal, 3 de Junho de 2002.

Pel' Associação Comercial e Industrial do Funchal

(Assinaturas ilegíveis)

Pel' Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 9 de Julho de 2002.

Depositado em 17 de Julho de 2002, a fl.ªs 8 verso do livro n.º 2 com o n.º 21/2002, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Acordo Colectivo de Trabalho para as Empresas MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A. e CODIBAL-Comércio e Distribuição de Bebidas e Alimentação Ld.ª.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito, Vigência, Revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas Madibel - Indústria de Alimentos e Bebidas S.A. e Codibal e, por outro, os trabalhadores ao serviço destas representados pelas Associações Sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e Revisão)

1 - Este ACT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no JORAM, produzindo a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

2 - Os processos de revisão deste ACT iniciam-se em Outubro de cada ano com apresentação da Proposta respectiva, devendo a outra parte responder dentro dos 30 dias seguintes à da recepção da Proposta.

3 - As negociações iniciam-se 15 dias após a recepção da contraproposta.

4 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 3.ª

(Deveres das Empresas)

São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições deste ACT e da Lei;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- c) Tratar com respeito e consideração o seu pessoal;
- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Incentivar o interesse na aprendizagem;
- g) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual mediante a entrega de cópia ou fotocópia deste;
- h) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;
- i) Passar ao trabalhador quando requerido por este, um certificado donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, função e o cargo ou, cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;

- j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos na lei;
- k) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho,
- l) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos Sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores, autorizando o desconto das mesmas no seu vencimento;
- m) Conceder as facilidades previstas na Lei aos Dirigentes e Delegados Sindicais e aos trabalhadores com funções nas Instituições de Previdência.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste ACT e da Lei;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estão confiadas;
- c) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Incentivar a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- g) Respeitar todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratar, os fornecedores, clientes e público em geral, de forma correcta;
- h) Guardar segredo profissional, nomeadamente quanto a informações respeitantes a propriedade industrial métodos de fabrico e segredos comerciais;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Cumprir as ordens e directrizes dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- l) Cumprir o presente ACT em matéria da sua competência.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição e demais regalias;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicada;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimentos e bens de prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Transferir os trabalhadores fora das condições previstas na Lei e neste ACT;
- g) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridas;
- h) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

Cláusula 6.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 - Entende-se por transferência do trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que visa modificar, com carácter definitivo ou temporário, o local de trabalho.

2 - Sempre que a empresa tencione proceder à transferência de trabalhadores deve comunicar, por escrito, essa intenção ao (s) trabalhador(es) a ser(em) abrangido(s), justificando as razões dessa transferência e informando-o(s), ao mesmo tempo, de todas as condições da mesma.

3 - As empresas custearão sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

4 - Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho constituindo-se no direito às indemnizações legais.

5 - As empresas não são obrigadas ao pagamento dessas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo para o trabalhador.

6 - Nos casos em que a transferência do trabalhador se venha a efectuar por acordo deste com a empresa, poderá aquele rescindi-lo até aos dois meses subsequentes à transferência.

7 - No caso referido no número anterior e se a empresa mantiver a decisão da transferência, competirá ao trabalhador fazer prova de que afinal esta lhe causa prejuízos, para manter os direitos às indemnizações legais.

8 - As empresas atenderão, logo que possível, as pretensões de transferência para departamento da empresa situado em localidades que permita a coabitação com agregado familiar.

Cláusula 7.^a

(Transferência do estabelecimento)

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

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

3 - Para efeito do número 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se de conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 8.^a

(Situação de falência ou insolvência)

1 - A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 - O administrador da falência ou insolvência satisfará, integralmente, as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 9.^a

(Quadros de pessoal)

As empresas obrigam-se a organizar e a remeter os quadros de pessoal, nos termos da Lei, às entidades nelas previstas.

CAPÍTULO III

Actividade sindical na empresa

Cláusula 10.^a

(Princípios gerais)

Os trabalhadores e os Sindicatos tem direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 11.^a

(Direito de reunião)

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

2 - Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores tem direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela Delegação Sindical ou Delegados Sindicais;

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números 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.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalham na empresa podem participar nas

reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 12.^a

(Comunicação à entidade patronal)

1 - As direcções dos Sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de 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.

Cláusula 13.^a

(Instalações para actividade sindical na empresa)

As Empresas porão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da Empresa, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos representantes Sindicais)

Os delegados sindicais e os membros dos Corpos Gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 15.^a

(Despedimento dos representantes sindicais)

1 - O despedimento de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou tenham exercido quaisquer uma dessas funções há menos de 5 anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1984, presume-se efeito sem justa causa.

2 - Não se provando justa causa de despedimento, o trabalhador despedido tem direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e a indemnização correspondente ao dobro daquela que caberia nos termos da lei ou deste ACT e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO B

(Condições e normas específicas)

Cláusula 16.^a

(Admissão)

Serão observadas as seguintes condições para o ingresso nas profissões previstas neste ACT:

Grupo A - Cobradores

- 1 - A idade de admissão é de 21 anos.
- 2 - Habilitações mínimas - as exigidas por lei.

Grupo B - Contínuo, porteiros e profissões similares.

- 1 - As habilitações para admissão são as mínimas legais.
- 2 - As idades mínimas para admissão: 16 anos para paquetes e 18 para os restantes trabalhadores.
- 3 - Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalência reconhecida oficialmente, ingressam no quadro de trabalhadores de escritório se nele existir vaga.

Caso contrário continuam a efectuar os serviços que tinham desempenhado mas auferindo o vencimento correspondente a 3.º escriturário.

- 4 - Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C - Profissionais de Electricidade

- 1 - A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.
- 2 - A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou pelo Sindicato.

Grupo D - Trabalhadores do Comércio e armazéns

- 1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2 - As habilitações exigidas são as mínimas legais.
- 3 - Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior a praticante.
- 4 - Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 21 anos de idade.

Grupo E - Trabalhadores de Escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalência reconhecida oficialmente.

Grupo F - Trabalhadores metalúrgicos ou metalomecânicos

- 1 - Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste instrumento de Regulamentação Colectiva, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ela abrangidas são:
 - a) Idade mínima de 16 anos;
 - b) Escolaridade obrigatória para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta convenção, já exerçam a profissão.

3 - Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão sempre que possível ser postos à disposição dos trabalhadores do escalão imediatamente inferior que reúnem as condições para o seu preenchimento, devendo em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

5 - Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um trabalhador, obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquirido anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no acto de admissão, documento comprovativo das funções que exercia, autenticada pela empresa onde trabalhava anteriormente e que passa a fazer parte do seu processo individual.

6 - Quando qualquer trabalhador transitar por transferência acordada por escrito de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ser-lhe-a contada para todos os efeitos, à data de admissão na primeira.

Grupo G-Trabalhadores telefonistas

- 1 - É de 18 anos de idade mínima de admissão na categoria de telefonista.
- 2 - Habilitações literárias: habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo H - Trabalhadores Motoristas

As habilitações são as mínimas legais e respectiva carta de condução.

Grupo I - Trabalhadores Químicos

Analista-Curso de auxiliar de laboratório químico ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Grupo J - Trabalhadores de Produção

- 1 - **Director Fabril** - bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.
- 2 - **Chefe de Produção** - curso industrial ou equivalente, ou cinco anos de exercício efectivo de funções.
- 3 - Restantes categorias profissionais.

Idade mínima de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 17.^a

(Acesso)

Serão observadas as seguintes normas no acesso dentro dos diversos grupos profissionais:

Grupo A - Profissionais de Electricidade

- 1 - Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão às seguintes normas de acesso:
 - a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes;
 - Após três períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com 16 anos.

- Após dois períodos de um ano se forem admitidos com, mais de 16 anos.
- Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar um ano depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade.

- b) Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência, serão promovidos a oficiais.

- 2 - a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da escala oficial ou equivalente, terão, no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;
- c) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos de Formação Profissional terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1º período.

Grupo B - Trabalhadores de Armazém

O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade.

Grupo C - Trabalhadores de Escritório

1 - Na promoção do seu pessoal, deverão as entidades patronais observar o seguinte:

- a) Os indivíduos habilitados com o Curso Geral do Comércio, Segundo Ciclo Liceal ou legalmente equivalente, serão admitidos nos escritórios directamente em Estagiários do Terceiro Ano ou Dactilógrafos de Primeira, e a permanência nestas categorias será apenas de dois anos, findos os quais, serão promovidos a Terceiros Escriurários;
- b) Os Terceiros, os Segundos Escriurários e os Operadores de Computadores de 2.ª, logo que completam quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediatamente superior, logo que este contrato entre em vigor. Para aqueles que tenham menos tempo de permanência naquelas categorias, contar-se-á o tempo já decorrido;
- c) Os estagiários e Dactilógrafos com habilitações inferiores às referidas na alínea a) serão promovidos a terceiros escriurários logo que completem quatro anos de categoria ou atinjam vinte e quatro anos de idade. Caso sejam admitidos com idade igual ou superior a vinte e quatro anos, não poderão ter classificação inferior a terceiro escriurário;
- d) O estágio para profissões de Operador Mecanográfico, Perfurador-Verificador, Recepcionista e Operador de Máquinas de Contabilidade, terá a duração máxima de quatro meses;
- e) Os Paquetes que não passam a Estagiários, serão promovidos a Contínuos logo que atinjam dezoito anos de idade;
- f) Os Vendedores-Pracistas e os Cobradores serão admitidos como de Segunda Classe, e passados três e dois anos, respectivamente, serão obrigatoriamente promovidos à Primeira Classe;
- g) Os Telefonistas serão promovidos à Primeira Classe após um ano completo de antiguidade, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato.

2 - As entidades patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de estagiários desde que não tenham escriurários. No caso de existir apenas um profissional de escritorio, deverá ser classificado Primeiro Escriurário, se for a única pessoa responsável por todo o serviço de escritorio.

Grupo D - Trabalhadores Metalúrgicos e Metalomecânicos

1 - Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 - A aprendizagem terá a duração mínima de 18 meses e máxima de 4 anos, nos termos seguintes:

- a) Para os trabalhadores admitidos com 16 anos - 4 anos;
- b) Para os trabalhadores admitidos com 17 anos - 3 anos;
- c) Para os trabalhadores admitidos com 18 anos - 2 anos;
- d) Para trabalhadores admitidos com 18 anos - 1 ano e meio;

3 - O tempo de aprendizagem é contado a partir da data de admissão.

4 - O tirocínio, sua duração e promoções automáticas dos diferentes escalões serão regulados pelo disposto na Convenção Colectiva de Trabalho para a Metalurgia e Metalomecânica para Região Autónoma da Madeira.

Grupo E - Trabalhadores de Produção

1 - Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.ª, três anos após a sua permanência naquela categoria.

2 - Para o efeito no disposto no número anterior contar-se-á o tempo que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 18.ª

(Dotações mínimas)

Serão ainda observadas as seguintes dotações mínimas:

Grupo A - Profissionais de electricidade

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100% do número de oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo B - Trabalhadores do comércio e armazém

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;
- b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém;
- c) De seis a onze trabalhadores além do fiel de armazém haverá um encarregado;
- d) De doze a vinte trabalhadores haverá um encarregado e dois fieis de armazém;
- e) Por cada grupo de dez equipas de distribuição de serviço, terá de haver um inspector de vendas;

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

Grupo C - Trabalhadores de escritório

- a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) É obrigatória a existência dum chefe de serviços onde haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos;
- c) É obrigatória a existência dum chefe de secção ou guardalivros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos;
- d) É obrigatória a existência de um primeiro escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro escriturário nos escritórios até dois trabalhadores;
- e) O número total de estagiários não poderá ser superior a vinte e cinco por cento do de escriturários ou a um, no caso do número de escriturários for inferior a quatro.

Grupo D - Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

As dotações são as previstas no CCT no sector metalúrgico em vigor na R.A.M.

Grupo E - Trabalhadores de produção

Número de trabalhadores	Operadores de 1. ^a	Operadores de 2. ^a
1	1
2	1	1
3	1	2
4.....	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11

Número de trabalhadores	Operadores de 1. ^a	Operadores de 2. ^a
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38.....	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

As propostas fixadas neste quadro podem ser alteradas desde de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 19.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas por este ACT são as que se enumeram e definem no Anexo I.

Cláusula 20.^a

(Condições gerais de admissão)

1 - São condições de admissão:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei e por este ACT;
- c) Possuir carteira profissional, quando legalmente exigida.

2 - Para o preenchimento de vagas ou postos de trabalho na empresa, esta dará preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnem as condições necessárias para o preenchimento daquelas vagas.

3 - No caso de se reconhecer que existem potenciais interessados que reúnem as condições necessárias para se candidatarem, a empresa promoverá a conveniente divulgação da abertura de vagas junto daqueles.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a prazo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

5 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação das condições específicas estabelecidas neste ACT.

6 - O posto de trabalho, a remuneração e o local de trabalho serão fixadas em documento escrito.

7 - A empresa facultará ao trabalhador o conhecimento da regulamentação colectiva e interna específicas.

8 - Quando o trabalhador transitar, dentro do mesmo ramo de actividade, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão para todos os efeitos os direitos e regalias já adquiridos.

Cláusula 21.^a

(Contratos a prazo)

1 - A empresa só poderá contratar trabalhadores a prazo nos termos da lei.

2 - O contrato a prazo será sempre reduzido a escrito devendo dele constar a identificação dos contraentes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, data do início e prazo.

3 - Na falta de forma escrita o contrato transformar-se-á em contrato sem prazo.

4 - O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 - A empresa entregará ao representante Sindical, respectivo Sindicato, cópia de todos os Contratos de Trabalho a prazo elaborados pela a empresa.

Cláusula 22.^a

(Período experimental)

1 - A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

2 - O período experimental e, em princípio, de 30 dias, podendo qualquer das partes neste período fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3 - Na admissão de trabalhadores para cargos, cuja complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade se verifique o período de experiência é de 180 dias.

Na admissão de trabalhadores para quadros superiores, o período de experiência é de 240 dias.

4 - São nulas e de nenhum efeito as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais superiores ao estipulado na lei << 60,180 e 240 dias>>.

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

6 - Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda do contrato com outra entidade patronal, mediante garantia de trabalho na nova empresa.

Cláusula 23.^a

(Readmissão)

1 - A readmissão para funções do mesmo nível de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido não esta sujeita ao período experimental.

2 - O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por acidente de trabalho ou doença profissional e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da Junta Médica de Revisão nos termos do regulamento aplicável, será readmitido em condições de trabalho e de remuneração adequadas à sua situação, devendo ainda a empresa, se for caso disso desencadear as acções de formação e aperfeiçoamento profissional convenientes.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECCÃO A

(Descanso semanal, feriados, pontes e dispensas)

Cláusula 24.^a

(Descanso semanal)

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todos

os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar que serão: - Domingo e Sábado.

2 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas de tal forma que, anualmente, todos os trabalhadores tenham pelo menos 13 dias de descanso que coincidam com o Domingo.

Cláusula 25.^a

(Feriados)

1 - Sem prejuízo do que a lei estabeleceu ou vier a estabelecer, serão observados como feriados os dias seguintes:

1 de Janeiro
Terça-Feira de Carnaval
Sexta-Feira Santa
25 de Abril
1 de Maio
Corpo de Deus (Festa Móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro
26 de Dezembro
Feriado Municipal

2 - A empresa pode acordar a substituição da Terça-Feira de Carnaval por qualquer outro dia.

Cláusula 26.^a

(Pontes)

1 - Entre a empresa e os trabalhadores poderão ser acordados "Pontes" e os respectivos sistemas de compensação.

2 - As propostas relativas às "Pontes" deverão ser apresentadas com a antecedência suficiente e uma vez acordadas vincularão todos os trabalhadores.

Cláusula 27.^a

(Dispensa)

1 - Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar qualquer assunto da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 - Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 28.^a

(Licença sem retribuição)

1 - A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2 - Durante esse período cessam os direitos e deveres das portes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 - Por altura do nascimento do filho, o pai, para além do direito estipulado na cláusula 30.^a alínea b) tem direito a uma licença de 5 dias úteis a gozar nos 30 dias após o nascimento. O valor desses 5 dias estão a cargo da Segurança Social.

SECÇÃO B

(Faltas)

Cláusula 29.^a

(Definição de falta)

1 - Falta e 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.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 30.^a

(Tipo de Faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas, as dadas:

Natureza da falta

- Por doença, acidente de trabalho e parto.
- Por cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.
- Por necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.
- Por prisão preventiva, desde que tal não venha a resultar condenação judicial.
- Durante 11 dias úteis por casamento.
- Durante 5 dias úteis ou alternados a gozar no prazo de 10 dias, por parte do parto da esposa ou da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.
- Por prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais, instituições de Previdência, comissão de trabalhadores, ou comissão partidária ou outra comissão emergente deste ACT.

- h) Por facto impeditivo na comparência do trabalhador ao serviço para o qual de modo algum haja contribuído.
- i) Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do conjuge, não separado de bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas.
- j) Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação e outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- l) Por doação de sangue, durante dois dias;
- m) Por cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro.
- n) Por motivo de consulta, tratamento e exame médico;
- o) Por autorização prévia ou posterior da Empresa.

3 - Para efeitos do número anterior, as faltas das alíneas i) e j) do n.º 2 entende-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo, referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais 1 dia para os que tiverem de se deslocar para além dos 75 Km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora do período definidos nas alíneas i) e j).

Cláusula 31.^a

(Comunicação faltas justificadas)

1 - As faltas dadas ao abrigo do disposto dos números 2 e 3 da cláusula anterior sem apresentação dos documentos comprovativos referidos serão consideradas injustificadas, salvo se anteriormente a Empresa tiver indicado a não obrigatoriedade de apresentação do documento comprovativo.

2 - Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos na cláusula anterior deverão ser entregues no prazo de 7 dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, com excepção da alínea a) da cláusula anterior em que o respectivo documento deverá ser, sempre que possível, entregue à entidade patronal até ao máximo de 3 dias.

Cláusula 32.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 30.^a quando ultrapassam o crédito de horas legalmente reconhecido;
- b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime de Segurança Social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas por prestação de serviço militar, nos termos da alínea b) da cláusula 30.^a;
- e) Dadas, nos termos da alínea o) da cláusula 30.^a, com a indicação de “não remuneradas”.

Cláusula 33.^a

(Efeitos das Faltas injustificadas)

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

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

3 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 34.^a

(Efeitos, das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador. Quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do tempo de férias a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO C

Cláusula 35.^a

(Período e marcação de Férias)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo de retribuição, um período de férias de 25 dias úteis.

2 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado do ano civil anterior.

3 - O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores admitidos no 1.º semestre de cada ano civil, os quais tem direito, no próprio ano de admissão, a gozar, sem prejuízo da respectiva retribuição, a 2 dias úteis de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

4 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula.

5 - Aos trabalhadores do mesmo agregado famílias que estejam ao serviço da mesma empresa, esta obriga-se a respeitar o direito ao gozo simultâneo das férias por parte desses trabalhadores.

6 - A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador, com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.

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

8 - As férias terão início em dia útil, e no caso de trabalhadores que laboram em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório sendo gozadas em dias sucessivos.

9 - O trabalhador poderá gozar férias, interpoladamente, em dois períodos, por acordo do trabalhador.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de Férias)

1 - Além da retribuição do período de férias, nunca inferior à retribuição que receberia se estivesse em serviço efectivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 - O pagamento do subsídio será, contudo, anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fraccionados.

Cláusula 37.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, após a prestação de três meses de trabalho o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 38.^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 - Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos, os trabalhadores que pretendem gozar as férias fora da Região.

3 - As férias poderão ainda ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato:

- Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este de o seu acordo;
- Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

4 - Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

Cláusula 39.^a

(Alteração da marcação e interrupção do período de férias)

1 - Haverá lugar à 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.

2 - Se depois da marcação o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, adiar ou interromper as férias, 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.

3 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito e confere a este o direito de a marcar.

Cláusula 40.^a

(Doença no período de Férias)

1 - Sempre que haja doença devidamente comprovada pelos serviços médicos-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondentes.

2 - Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como do seu termo, apresentando os respectivos títulos de baixa.

3 - As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 3 da cláusula 37.^a.

4 - Exceptuando as situações de impedimento prolongado, relativamente às quais é aplicável o regime previsto na Cláusula 37.^a, o trabalhador pode ainda gozar férias no primeiro trimestre do ano civil imediato se, estando as férias marcadas para o mês de Dezembro, não for possível o seu gozo integral até ao fim desse mês por motivo de doença.

5 - O disposto no número anterior é também aplicável às ausências motivadas por acidente de trabalho de duração não excedente a 30 dias consecutivos.

Cláusula 41.^a

(Efeitos da cessação do contrato)

1 - Cessando o Contrato de trabalho, 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 o 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 42.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previsto neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, a triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano subsequente.

CAPÍTULO VI

Cessação do Contrato de Trabalho

Cláusula 43.^a

(causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 44.^a

(cessão por mútuo acordo)

1 - É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes do presente capítulo.

2 - A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 - Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declararam que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 - No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revoga-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 - No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 45.^a

(Caducidade)

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

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

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

Cláusula 46.^a

(Rescisão com justa causa)

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 - Verificando-se justa causa, a qual será obrigatoriamente apurada através de adequado processo disciplinar, nos termos legais, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo ou não.

3 - Qualquer despedimento que se efectue com violação do disposto nos números anteriores será nulo e de nenhum efeito, mantendo-se a relação de trabalho com todos os seus efeitos.

4 - Da decisão tomada no final do processo cabera recurso para a via judicial competente, e no caso de sentença favorável ao trabalhador a entidade patronal é obrigada a pagar-lhe as retribuições e demais regalias desde a data de despedimento até data da decisão final.

5 - No caso previsto no número anterior o trabalhador terá direito a optar entre a sua reintegração na empresa e uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou sua fracção com um mínimo de três meses.

Cláusula 47.^a

(Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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 de 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

- f) 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, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, ou 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;
- i) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

Cláusula 48.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuidade do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à, sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato,

2 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 46.^a

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 50.^a

(Poder disciplinar)

O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infractor.

Cláusula 51.^a

(Procedimento disciplinar)

1 - O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, excepto se a sanção aplicável for a repreensão verbal.

2 - Procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a infracção decorrer.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

4 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem ausência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierárquicamente superior na competência disciplinar àquele em que aplicou a pena sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária e sem prejuízo da reclamação para a comissão de conciliação e julgamento, quando exista.

Cláusula 52.^a

(Processo para averiguação de justa causa)

1 - Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa no artigo anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 - O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

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

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

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

7 - O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 - A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade seria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

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

10 - A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i), e), j) do n.º 2 da cláusula 47.ª

Cláusula 53.ª

(Tramitação do processo disciplinar)

O processo disciplinar terá a tramitação prevista nas cláusulas 51.ª ou 52.ª, consoante os casos.

Cláusula 54.ª

(Sanções disciplinares)

1 - No exercício do poder disciplinar a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 - A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

Cláusula 55.ª

(Prescrição da infracção disciplinar)

1 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar

Cláusula 56.ª

(Comunicação das sanções)

1 - Com excepção da repreensão verbal as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao trabalhador no prazo de oito dias a contar da decisão de que emergem, com a indicação sucinta dos factos.

2 - Se a sanção disciplinar consistir em despedimento com justa causa aplicar-se-á o regime previsto na Lei geral.

Cláusula 57.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho,
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência na medida em que seja contrárias aos seus direitos e garantias.
- c) Se candidatar ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical ou membro da comissão Sindical de empresa ou membro de Comissão de trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 - Presume-se abusiva, até prova contrária, aplicação de qualquer sanções o sobre a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior.

3 - O despedimento de membros de corpos gerentes das Associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e as suas comissões coordenadoras e candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais rege-se-á pelo disposto na Lei n.º 68/79 de 9 de Outubro ou noutra que a substitua.

4 - No caso de aplicação de alguma sanção abusiva à entidade patronal ficará sujeita às seguintes consequências:

- a) Se consistiu em suspensão com a perda de retribuição, ao pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a retribuição perdida;
- b) Se consistiu em despedimento ao pagamento de uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de serviço, não podendo ser inferior a três meses, no caso de o trabalhador não optar pela sua reintegração na empresa.

Cláusula 58.ª

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares

CAPÍTULO VIII

Prestação do trabalho

SECCÃO I

(Duração do trabalho)

Cláusula 59.^a

(Horário de Trabalho)

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por essa Convenção não pode ultrapassar quarenta horas semanais, distribuídas de Segunda-Feira a Sexta-Feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e sem prejuízo das normas sobre o trabalho por turnos.

2 - O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

3 - Aos motoristas e ajudantes de motoristas é obrigatório o uso de caderneta de trabalho.

Cláusula 60.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 - O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20% da remuneração base mensal.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, complementar e aos feriados.

Cláusula 61.^a

(Trabalho por turno)

1 - Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderá ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ou não, nos termos legais.

2 - Entende-se por trabalho por turnos rotativos àquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 - Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto de prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir vinte anos de trabalho por turnos e o requerer à empresa ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

4 - A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 - Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 - Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 - A escala dos turnos rotativos deverá ser afixada com quinze dias de antecedência.

8 - Quando o trabalhador regressar de um período de ausência de serviço retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, independentemente da razão dessa ausência.

9 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de 24 horas do início do turno a que a troca disser respeito.

Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 - Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo das mesmas, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

Cláusula 62.^a

(Trabalho nocturno)

1 - Considera-se trabalho nocturno, o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

Cláusula 63.^a

(Definição de trabalho extraordinário)

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

2 - O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho, por situações anómalas.

3 - Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 2 horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de duzentas e quarenta horas por ano. Estes limites podem ser ultrapassados nos termos legais.

4 - Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho extraordinário a inexistência de transporte colectivo ou da empresa.

SECCÃO II

(Trabalho fora do local habitual)

Cláusula 64.^a

(Conceitos)

1 - Entende-se por local de trabalho o estabelecimento

onde o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, centro fabris, comerciais ou entrepostos, a que os trabalhadores estejam adstritos.

2 - Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho habitual.

3 - São grandes deslocações as que não permitem o regresso diário do trabalhador ao seu domicílio ou local de trabalho habitual.

4 - Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso diário do trabalhador ao seu domicílio ou local de trabalho habituais.

Cláusula 65.^a

(Direitos dos trabalhadores deslocados)

1 - Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação.

2 - Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento do produto do coeficiente 0,24 pelo preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

3 - As obrigações da Empresa para com os deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não lhes pertença.

4 - O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação por via dessa deslocação perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura, tenha normalmente direito.

Cláusula 66.^a

(Alimentação e alojamento)

1 - Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante 9,48 Euros desde que estejam deslocados nos períodos das refeições.

2 - Nas grandes deslocações, os trabalhador, têm direito ao pagamento das despesas de alojamento e/ou alimentação de acordo com os respectivos documentos comprovativos até aos seguintes limites:

- a) Alojamento e pequeno almoço - 29,71 Euros;
- b) Almoço ou jantar - 11,06 Euros;
- c) Diária completa - 45,81 Euros.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 67.^a

(Princípios gerais)

1 - A empresa assegurará aos trabalhadores as retribuições certas fixas mínimas constantes do Anexo II do presente ACT.

2 - Sempre que a retribuição seja constituída por partes

certas e partes variáveis, ser-lhes-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

3 - Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente ACT, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

4 - O pagamento dos valores correspondentes a Comissões sobre vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação com o vencimento no mês seguinte.

5 - Para efeitos do presente ACT, o valor do salário-hora será calculado segundo a seguinte fórmula.

$$\text{Salário - hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal trabalho semanal} \times 52}$$

6 - Os acréscimos percentuais fixados no presente ACT, nomeadamente para remuneração do trabalho nocturno e por turnos, incidem sobre o salário-hora individual.

Cláusula 68.^a

(Local, forma e data de pagamento)

1 - O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil de cada mês, e poderá ser feito por transferência bancária.

2 - A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeita.

3 - A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, no qual figurem: nome completo do trabalhador, número de contribuinte e número de contribuinte da Segurança Social, respectiva categoria profissional e classe, o período normal a que corresponde à remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios e descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 69.^a

(Fardamento)

1 - A empresa fornecerá anualmente aos trabalhadores 2 fardas de modelo e cor a definir por esta, para efeitos de utilização durante o período normal de trabalho.

2 - O trabalhadores devem manter o fardamento limpo e em bom estado.

Cláusula 70.^a

(Refeitório)

1 - A empresa terá de ter à disposição dos trabalhadores um lugar arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde possam tomar as suas refeições.

2 - Se a empresa tiver mais de vinte e cinco trabalhadores, terá ainda de dotar o lugar referido no número anterior com os necessários e adequados equipamentos

destinados ao aquecimento dos alimentos dos trabalhadores, assegurando a higiene do referido local.

Cláusula 71.^a

(Subsídio de Natal)

1 - Os trabalhadores terão direito a receber até o dia 15 de Dezembro, um subsídio equivalente a um mês de retribuição.

2 - Os trabalhadores que não tenha concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação.

4 - Suspendendo-se o contrato por impedimento prolongado do trabalhador este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional a número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) 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.

No caso de o trabalhador ter direito a receber da Segurança Social ou Companhia de Seguros (por acidente de trabalho) qualquer montante a título de compensação por este subsídio, este compromete-se a devolvê-lo à Empresa.

Cláusula 72.^a

(Diuturnidades)

1 - A cada trabalhador será atribuída uma diuturnidade de (21,95 Euros) por cada cinco anos de permanência na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - Com a entrada em vigor do presente ACT, aos trabalhadores que tenha cinco ou mais anos de serviço, contar-se-lhe-á a antiguidade desde a data de início do vencimento da última diuturnidade.

3 - Aos trabalhadores que ainda não tenham perfeito cinco anos de serviço contar-se-á o tempo na Empresa para efeitos de atribuição da primeira diuturnidade.

4 - O presente regime de diuturnidades não é comutável com qualquer outro que esteja já a ser praticado na Empresa.

Cláusula 73.^a

(Subsídio de alimentação)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito por cada dia efectivo de trabalho, a um subsídio de alimentação no valor de 5,99 Euros.

2 - O subsídio de alimentação previsto no número anterior comutável com o pagamento das despesas de deslocação previstas nas cláusulas 66.^a.

Cláusula 74.^a

(Retribuição do trabalho por turnos)

A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador um complemento de salário mensal, nos termos seguintes:

- a) De 15% do salário base constante da tabela salarial anexa a este Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho, correspondente à sua categoria profissional, se o trabalho for diurno;
- b) De 25% do salário base constante da tabela salarial anexa a este Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho, correspondente à sua categoria profissional, se o trabalhador for nocturno.

Cláusula 75.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1 - A retribuição do trabalho nocturno será superior em

- a) 25%, para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 35%, para o trabalho prestado entre as 00 e as 07 horas, a retribuição a que dá direito o trabalho normal .

2 - A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho extraordinário, as taxas por trabalho extraordinário e por trabalho nocturno que serão aplicadas automaticamente sobre o salário hora simples, adicionando-se de seguida as remunerações obtidas.

Cláusula 76.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 - O trabalho extraordinário diário dá direito à remuneração especial, a qual será igual, à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50% quanto às duas primeiras horas e 100% quanto às restantes. Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 - Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho extraordinário por dia, terá direito além da retribuição prevista no número 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte, sem perda de retribuição.

3 - O pagamento de trabalho extraordinário terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 - Os trabalhadores que prestem mais de duas horas de trabalho extraordinário terão direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ou, na falta deste, ao seu pagamento.

5 - Para efeitos do número anterior, o pagamento do almoço ou jantar, ou do pequeno-almoço, será efectuado contra factura, até ao limite dos montantes fixados no n.º 2 da cláusula 66.^a.

Cláusula 77.^a**(Remuneração do trabalho em dia de descanso ou feriado)**

1 - O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar será pago com acréscimo de 100% sobre a remuneração normal.

2 - O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá direito a descanso num dos três dias seguintes sem prejuízo da remuneração normal.

Cláusula 78.^a**(Abono para falhas)**

Aos trabalhadores que exercem funções de Caixa, Cobrador ou Motorista Vendedor-Distribuidor que habitualmente efectuam recebimentos ou pagamentos será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 29,93€.

Cláusula 79.^a**(Subsídio)**

1 - Ao motorista Vendedor-Distribuidor, será atribuído mensalmente um subsídio de 42,40 € que se contará para o efeito de férias, respectivo subsídio e 13.º mês.

2 - O subsídio fixado no número anterior será pago proporcionalmente ao n.º de dias de trabalho efectivo, excepto nos casos em que o trabalhador não preste serviço por factos imputáveis à Empresa.

Cláusula 80.^a**(Substituições temporárias)**

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

2 - Se a substituição se prolongar para além de noventa dias consecutivos ou cento e vinte dias interpolados, neste caso em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição nos termos do n.º 1, quando finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 - Não se aplicação o disposto no número dois desta cláusula quando a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho, licença de parto, serviço militar, férias, exercício de funções sindicais ou quaisquer outro impedimento legal

Cláusula 81.^a**(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)**

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída a remuneração e categoria mais elevadas cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

CAPÍTULO X**Formação Profissional**Cláusula 83.^a**(Formação profissional)**

A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço as condições necessárias a sua valorização profissional dentro do âmbito da profissão que o trabalhador exerce na empresa, sem perda de remuneração.

CAPÍTULO XI**Condições particulares de trabalho (Mulheres)****SECÇÃO A**Cláusula 83.^a**(Mulheres)**

1 - Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, das garantias do lugar ou do período de férias.

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados. Durante o período de comprovada amamentação e até 1 ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno;
- b) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- c) A uma licença por maternidade de 120 dias, O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- d) Gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial de Empresa;
- e) Dispensa para as consultas pré-natais e sessões de preparação para parto sem perda de retribuição, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, desde que avisem à Empresa com antecedência possível, devendo sempre apresentar documento comprovativo, com indicação do tempo dispendido;
- f) Interromper o trabalho diário pelo total de 1 hora repartida por um máximo de dois períodos, aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, durante oito meses a seguir ao parto, se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e/ou antes do termo do período normal de trabalho diário;
- g) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos distintos de duração máxima de uma hora, sem diminuição da retribuição para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano.

SECÇÃO B

(Maternidade/Paternidade)

Cláusula 84.^a

(Maternidade/Paternidade)

A todos os trabalhadores e trabalhadoras, aplica-se a Lei da Maternidade e da Paternidade.

SECÇÃO C

(Menores)

Cláusula 85.^a

(Menores)

1 - Nos termos das disposições legais aplicadas, é vedado à Empresa encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 - Os menores de dezoito anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 07 horas e depois das 20 horas.

3 - Pelo menos uma vez por ano, a Empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

4 - Os resultados da Inspeção referida no número anterior, devem, ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

5 - Os menores de dezoito anos deverão ter a categoria e retribuições correspondentes às funções que desempenharem.

SECÇÃO D

(Trabalhadores Estudantes)

Cláusula 86.^a

(Qualificação de trabalhador estudante)

1 - Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 - Para beneficiar desse estatuto e das regalias respectivas tem de fazer prova, anualmente, perante a empresa, da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas, bem como apresentar, no mínimo, aproveitamento escolar nos termos e condições previstos na alínea b) do número 7 da cláusula 87.^a

Cláusula 87.^a

(Facilidade para frequência de aulas)

1 - A Empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado seis horas semanais, de uma só vez ou de forma fraccionada, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 - A opção entre os regimes previstos nos números 1 e 2 desta cláusula será objecto de acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento daquele regime.

5 - Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

6 - Os direitos consignados no número 2 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

7 - Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no n.º 2,
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, considerando-se aproveitamento escolar o trânsito do ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se se justificar por doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 88.^a

(Prestação de exame ou provas de avaliação)

1 - O Trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação do exame ou provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias para cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 - Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestação de provas do exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 - A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 89.^a**(Efeitos profissionais de valorização escolar)**

1 - Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória e reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 - Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargo para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 90.^a**(Férias e licença)**

1 - Os trabalhadores-estudante têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 - Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeriram com a antecedência de um mês.

CAPÍTULO XII**Comissão paritária**Cláusula 91.^a**(Constituição)**

1 - Será criada uma Comissão paritária constituída por dois vogais, em representação da empresa e igual número em representação das Associações Sindicais outorgantes.

2 - Por cada vogal efectivo poderá ser designado um substituto.

3 - Os representantes da empresa e das associações sindicais na comissão paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores, que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 - A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 92.^a**(Competência)****Compete à comissão paritária:**

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;

- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo,
c) Deliberar sobre o local, calendário e marcação das reuniões

Cláusula 93.^a**(Funcionamento)**

1 - A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substituídos sejam comunicados por escrito à outra parte e à Secretaria Regional do Trabalho.

2 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente acordo.

4 - A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

CAPÍTULO XIII**Disposições finais e transitórias**Cláusula 94.^a**(Reclassificação)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados pela empresa, segundo as funções que efectiva ou predominante desempenham, de acordo com o disposto no Anexo I, no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 - Quando os trabalhadores desempenham funções que correspondam a diferentes categorias profissionais são classificados em conformidade com o disposto na cláusula 81.^a.

3 - As classificações profissionais efectuadas nos termos dos números anteriores produzirão efeitos desde a data de entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 95.^a**(Disposição específica)**

O trabalhador que, à data da entrada em vigor deste ACT, é titular da categoria profissional de "Cozinheira", independentemente de ser recalificada, nos termos da cláusula 94.^a, de acordo com as funções que efectivamente desempenha, continuará a auferir a retribuição que for sendo prevista no Anexo II (Tabela salarial) para a categoria de Cozinheira.

Cláusula 96.^a**(Polivalência de Funções)**

1 - Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais

categorias profissionais cumulativamente (ou não) com o exercício das funções respeitantes à sua categoria.

2 - A polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

Cúmulo de funções;

Deslocação acidental (ou temporária).

3 - O exercício em cúmulo é caracterizado pela polivalência de trabalho na secção, instalação ou serviço, exercendo o trabalhador afectado, simultaneamente, tarefas inerentes à sua função específica e outras com ela relacionadas ou equivalentes.

4 - Considera-se deslocação acidental (ou temporária) aquela que implica a mudança de um trabalhador do seu posto de trabalho para outro.

5 - O cúmulo de funções e/ou deslocação acidental (ou temporária) pode dar-se, por iniciativa da entidade patronal, desde que motivada por diminuição ou quebra de laboração ou, também, quando o trabalhador esteja na situação de disponível, ainda que dentro do seu período normal de trabalho.

6 - O cúmulo de funções e ou deslocação acidental (ou temporária) do trabalhador afectado não prejudica à categoria para que foi contratado, não implica diminuição na sua retribuição, contando-se para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo naquela categoria.

7 - Sempre que um trabalhador desempenhar cumulativamente ou não em polivalência, funções inerentes a uma ou mais categorias profissionais de nível salarial superior ao seu, deverá auferir, durante esse período, a remuneração correspondente àquele nível salarial.

Cláusula 97.^a

(Benefícios complementares dos assegurados pela Segurança Social)

Qualquer benefício complementar dos assegurados pela Segurança Social existente nas empresas ou a nível de contrato individual de trabalho à data da celebração do presente A.C.T. manter-se-á a nível de contrato individual de trabalho.

Cláusula 98.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente nos mesmos termos e de acordo com os usos praticados na empresa à data da entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 99.^a

(Subsídio de Produtividade)

É atribuído a todos os trabalhadores um subsídio de produtividade no valor mensal de 20,95 Euros (Vinte Euros e Noventa e Cinco Cêntimos), que contará para o efeito de férias, respectivo subsídio e XIII mês.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Ajudante de electricista - O trabalhador Electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender a categoria de pré-Oficial.

Ajudante de Motorista - O trabalhador que acompanha o Motorista, competindo-lhe carregar o veículo e auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de Motorista Vendedor-Distribuidor - É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional carrega e descarrega o veículo e colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista - O trabalhador que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios e análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos acabados, sua utilização e aplicação consulta e interpreta normais condições e especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios

Analista de Sistemas - O trabalhador que concebe o projecto, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins, em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitam a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de Laboratório - O trabalhador que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar de armazém - O trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição dos produtos armazenados podendo efectuar serviços complementares de armazém, incluindo a limpeza do local.

Na falta ou ausência, por qualquer motivo. De auxiliares de produção, assim como por necessidade derivada de aumento de produção, o auxiliar de armazém poderá também exercer as funções de auxiliar de produção.

Auxiliar de Produção - O trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à / escolha e selecção o de vasilhame cheio ou vazio, auxilia na pesagem da fruta, transporte e acondicionamento, participa na limpeza das zonas de trabalho.

Bate-Chapas - É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais com: montagem e reparação de secção de carroçarias, soldaduras oxiacetilénicas, aplicação de portas, fechos, frisos, para-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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 fundos sobrescritos a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

Prepara e classifica os documentos para lançamentos e faz folhas de caixa diária.

Chefe ou Encarregado de Produção - O trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de Equipa - O trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais, devendo o chefe de equipa de produção executar o controlo de produção durante a laboração.

Chefe de Escritório - O trabalhador que prevê, organiza e controla sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos de uma empresa, as actividades administrativas, comerciais financeiras ou as relativas ao pessoal e participa na definição da respectiva política.

Chefe de Linha - O trabalhador responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de Pessoal - O profissional que predominantemente atende aos candidatos às diversas vagas na empresa, informando-os das condições de admissão e faz o registo do respectivo pessoal, prepara para os novos trabalhadores fichas de assiduidade onde escreve anotações relativas a promoções, prémios castigos, faltas, organiza o processo de cada trabalhador, arquiva informações dos respectivos chefes sobre o trabalho dos subordinados coordena, orienta e controla os trabalhadores, trata do expediente relativo a assuntos de pessoal com entidades públicas e privadas, tais como a elaboração de horários de trabalho, quadros de pessoal, mapa de férias, inscrições nos Sindicatos e Caixa de Previdência, etc., ocupa-se de pedidos de informação e da correspondência relacionada com os antecedentes do pessoal, podendo ainda passar certificados aos trabalhadores que deixam a Empresa; faz também declarações, estatísticas e outros mapas relativos ao pessoal. Encarrega-se da disciplina e superintende na resolução de todos os problemas inerentes ao pessoal.

Chefe de Secção - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena o trabalho de um grupo de trabalhadores, sob a orientação do seu superior, numa ou várias das divisões de serviço, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de Vendas - O trabalhador que dirige um ou mais sectores de promoção e vendas da empresa, podendo coadjuvar os seus superiores hierárquicos.

Cobrador - O profissional que, normalmente e predominantemente, executa fora dos escritórios, cobranças, pagamentos e depósitos.

Cozinheiro/a - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e as carnes, emprata e garante os pratos cozinhados, confecciona os doces destinados às refeições; zela e colabora na limpeza da cozinha e utensílios.

Director Comercial - O trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda de uma empresa e participa na definição da política de vendas.

Director Fabril - O trabalhador que superintende em todos os serviços ou departamentos fabris da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos órgãos de gestão de vendas.

Director Geral - O trabalhador que coordena a actividade das diferentes direcções da empresa.

Director de Serviços - O trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla na empresa o sector pela qual é responsável.

Demonstrador/a - O (A) profissional que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição, procede por vezes à venda desses produtos.

Encarregado de armazém - O trabalhador que organiza o funcionamento do armazém e dirige os fiéis e os restantes profissionais de armazém de forma a dar satisfação as notas de encomendas ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e dar entrada dos materiais recebidos, assegura a manutenção dos níveis de stocks, fazendo as encomendas necessárias por sua iniciativa ou segundo instruções recebidas, toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável.

Escriturário - É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório, executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separa-lo, classifica-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias, fazer a escrituração de registos ou livros de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Estagiário - O trabalhador que se prepara para o exercício de funções inerentes à profissão, desempenhando-as sob as ordens de responsabilidade do superior hierárquico.

Fiel de Armazém - O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota de danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes, clientes, promove a elaboração de inventários, colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogoeiro - É o trabalhador que alimenta e conduz, geradores a vapor, competindo-lhe para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro aprovado pelo Dec. -Lei n.º 46989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e conduta e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas alimentares de água e combustível.

Guarda - O trabalhador que vigia instalações locais para os proteger contra os incêndios e roubos, controla entradas e saídas de pessoas. Verificando a ocorrência de eventuais anomalias actua perante eles dando conhecimento das mesmas superiormente.

Inspector de Vendas - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores ou equipas da distribuição, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, faz auscultação da praça, observa o cumprimento dos programas cumpridos e coadjuva na promoção de vendas.

Mecânico - O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras máquinas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Motorista de Pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orienta também a sua carga e descarga. Os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente Ajudante de Motorista.

Motorista Distribuidor - O trabalhador que possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação, e respectiva carga e procede à cobrança dos produtos vendidos.

Motorista Vendedor/Distribuidor - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, venda e entrega de produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial Electricista - O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de Máquinas de Elevação e Transporte - Prepara e conduz máquinas de elevação e transporte, carregando e descarregando e transportando paletas com vasilhame cheio ou vazio para e das viaturas que chegam ou partem do parque de vasilhame e/ou linhas de enchimento, bem como de matérias-primas ou outras. É responsável pela manutenção diária das máquinas que lhe são atribuídas.

Operador de Linha de Produção - É o trabalhador que vigia e/ou assegura o bom funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

Operador de Laboração - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria prima, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio e vazio, participa na limpeza, desinfeção de instalações e equipamentos, assegura outras tarefas complementares da função.

Operador de Tratamento de Águas - O trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfeção e correcção de sais. Assiste e coadjuva na preparação do xarope.

Operador de Computador - Abastece e opera um minicomputador mediante programas que lhe são fornecidos. Acciona e vigia um minicomputador para tratamento de informação preparando o equipamento consoante os trabalhos a executar, controla o funcionamento da instalação.

Programador - O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamentos automáticos de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo Analista de Sistemas. Incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos, pode fornecer instruções escrita para o pessoal encarregado de trabalhar para o computador.

Prospecor de Vendas - O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda o meio eficaz de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Esforça-se por interessar os eventuais compradores, organiza exposições e aceita encomendas.

Porteiro - O trabalhador cuja missão consiste em vigiar e controlar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Pré-Oficial Electricista - O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Telefonista - O trabalhador que presta serviço numa central telefónica transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhador de limpeza - O trabalhador de limpeza cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Vendedor - O trabalhador que, predominante fora do estabelecimento solicita encomendas, promove a venda de mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

Trabalhador de armazém - Procede a carga e descarga de viaturas e contentores de e para o armazém: executa as operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de produtos armazenados. Arruma os produtos e matérias-primas no armazém podendo efectuar serviços complementares de armazém, incluindo a escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio e limpeza do local.

ANEXO II
(TABELA SALARIAL)

Graus	Categorias Profissionais	Euros
I	Director Geral	1.116,00
II	Director Comercial Director Fabril Director de Serviços	1.109,00
III	Analista de Sistemas Chefe de Escritório Chefe de Pessoal Chefe de Vendas	1.049,00
IV	Programador Chefe Secção Encarregado de Armazém Inspector de Vendas Chefe Equipe	630,00
V	Escriturário de 1. ^a Caixa Bate-Chapa 1. ^a Fogueiro de 1. ^a	630,00
VI	Motorista de Pesados Motorista Vendedor Motorista-Distribuidor-Vendedor Mecânico de 1. ^a Operador de Computador Chefe de Linha	586,00
VII	Fiel de Armazém Analista Escriturário de 2. ^a Prospector Vendas Operador de Máquinas de Elevação Transporte Oficial Electricista	564,00
VIII	Vendedor S/Comissões Mecânico de 2. ^a Bate-Chapas de 2. ^a Operador de Linha de Produção de 1. ^a Operador de Tratamento de Águas Telefonista Escriturário de 3. ^a	523,00
IX	Ajudante Motorista Vendedor C/Comissão Operário de Laboração Trabalhador de Armazém	518,00
X	Auxiliar de Laboratório Operador de Linha de Produção de 2. ^a Porteiro Cozinheiro/a Cobrador Guarda	487,00

Graus	Categorias Profissionais	Euros
XI	Trabalhador de Limpeza Auxiliar de Produção Auxiliar de Armazém Estagiário de 1. ^o ano Demonstrador/a Ajudante de Electricista de 2. ^o ano	469,00
XII	Ajudante de Electricista	429,00
XIII	Auxiliar de Produção c/ menos 18 anos Auxiliar de Armazem c/ menos 18 anos Aprendiz de 3. ^o ano	389,00
XIV	Aprendiz de 2. ^o ano	356,00
XV	Aprendiz de 1. ^o ano	344,00

ANEXO III

Enquadramentos das profissões em níveis de qualificação

(Decreto - Lei n.º 121/78)

1 - QUADROS SUPERIORES

Analista de Sistemas
Director Comercial
Director Geral
Director Fabril
Director de Serviços

2 - QUADROS MÉDIOS

2.1 - Técnicos Administrativos

Chefe de escritório
Chefe de Pessoal
Chefe de Vendas

2.2 - Técnicos de Produção e outros

Chefe ou encarregado de produção

3 - ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES, MESTRES E CHEFES DE EQUIPA:

Chefe de Equipa
Chefe de Linha
Chefe de Secção
Fiel de Armazem

4 - PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS:

Inspector de Vendas
Programador

5 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS:

5.1 - Administrativos

Caixa
Escriturário
Operador de Computador

5.2 - Comércio/ Prospector de vendas
Vendedor

5.3 - Produção:

Analista
Bate-Chapas
Fogueiros
Mecânico
Oficial (Electricista)
Operador de Linha de Produção
Operador de Tratamento de águas

5.4 - Outros:

Cozinheiro
Motorista de Pesados
Motorista Distribuidor
Motorista Vendedor Distribuidor

6 - PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS

6.1 - Administrativos, Comércio e outros

Ajudante de Motorista
Cobrador
Demonstrador
Guarda
Porteiro
Telefonista
Trabalhador de Armazém

7 - PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de armazém
Trabalhador de limpeza

7.2 - Produção:

Auxiliar de Produção

A - ESTAGIÁRIO E APRENDIZAGEM:

Aprendiz
Estagiário

Funchal, 14 de Maio de 2002.

Pela MADIBEL - Indústria de Alimentos e Bebidas S.A.

(Assinatura ilegível)

Pela CODIBAL - Comércio e Distribuição Bebidas
Alimentares Ld.ª.

(Assinatura ilegível)

Pela Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas,
Hotelaria e Turismo de Portugal.

(Assinatura ilegível)

Entrado em 4 de Julho de 2002.

Depositado em 17 de Julho de 2002, a fl.ªs 8 verso do livro n.º
2, com o n.º 20/2002, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º
519-C1/79, de 29 de Dezembro.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Estatutos/Alterações:

CAPÍTULO I

DA CONSTITUIÇÃO, FINS, COMPETÊNCIAS E PRINCÍPIOS

Secção I - Da Constituição

Artigo 1.º (Âmbito Profissional)

1 - O Sindicato dos Professores da Madeira é uma estrutura organizativa de defesa dos direitos dos seus associados, enquanto professores, educadores de infância ou outros profissionais com formação equivalente que exerçam funções docentes ou técnico - pedagógicas ou de investigação e o veículo da sua movimentação enquanto grupo profissional.

2 - Podem também ser sindicalizados no SPM Professores e educadores de infância ou outros profissionais com formação equivalente que exerceram funções docentes ou técnico-pedagógicas ou de investigação, aposentados ou reformados, desde que satisfaçam as condições estabelecidas no n.º 3 do art.º 7.º dos presentes Estatutos.

3 - Nos artigos subsequentes destes Estatutos, os professores, educadores de infância ou outros profissionais com formação equivalente que exerçam funções docentes ou técnico - pedagógicas ou de investigação, serão designados genericamente por professores.

Artigo 2.º (Âmbito Geográfico e Sede)

O Sindicato dos Professores da Madeira abrange a área territorial da Região Autónoma da Madeira, tem a sua sede na cidade do Funchal, podendo ser criadas delegações concelhias.

Artigo 3.º (Símbolo)

O Sindicato dos Professores da Madeira designa-se abreviadamente S.P.M., tem como símbolo as letras S e P maiúsculas sobrepostas com a palavra Madeira alinhada horizontalmente e usará selo branco e bandeira.

Secção II - Dos Fins, Competências e Princípios

Artigo 4.º (Objectivos)

Constituem objectivos do Sindicato dos Professores da Madeira:

- defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados considerados individualmente ou como classe profissional;
- promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores;
- organizar e empreender as iniciativas e as acções reivindicativas necessárias e adequadas para melhorar as condições de vida e de trabalho e a situação social e profissional dos seus associados;
- organizar as acções internas 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 inclusivo, democrático e de qualidade;

- e) promover, alargar e desenvolver a unidade e a actuação comum dos professores com os restantes trabalhadores;
- f) defender a unidade, a democraticidade e a independência do movimento sindical, em geral, e docente, em particular;
- g) participar na definição da política educativa regional;
- h) participar na definição da política de formação de professores e na promoção da sua promoção contínua, especializada ou complementar;
- i) fomentar iniciativas com vista à formação dos seus associados no âmbito sindical, profissional, social, cultural e recreativo;

Artigo 5.º (Competências)

Ao Sindicato dos Professores da Madeira compete, designadamente:

- a) celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividades ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- c) participar activamente em todos os processos de negociação que digam respeito aos seus associados, em especial nos referentes à elaboração de legislação respectiva;
- d) participar na definição prévia das Opções do Plano para a Educação e o Ensino e na definição das verbas respeitantes ao mesmo sector no Orçamento Regional;
- e) pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local, acerca de questões relativas à situação, estrutura e planeamento da rede escolar;
- f) fiscalizar a aplicação das Leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho e propor a correcção ou revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação, contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos seus associados;
- g) intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- h) prestar assistência sindical, jurídica e outras aos associados nos conflitos de relações de trabalho;
- i) participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em nome dos seus associados, os Conselhos que para o efeito se criem;
- j) intervir activamente na promoção de Acções de Formação de Professores, nomeadamente através da criação de Centros de Formação;
- k) celebrar convénios ou protocolos com instituições de Ensino Superior ou Centros de Formação regionais, nacionais ou estrangeiros com vista à concretização da Formação de Professores;
- l) fomentar a criação e actividade de núcleos sindicais;
- m) proporcionar uma visão global dos problemas de todos os trabalhadores através de: publicações periódicas (boletim, jornais, circulares), realização de reuniões, organização de bibliotecas, entre outros;
- n) promover manifestações sindicais, profissionais, sociais, culturais e recreativas;
- o) realizar Congressos, Seminários, Conferências e Encontros sobre temas específicos;
- p) receber as quotizações dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão bem como o pagamento das contribuições devidas às organizações de que é membro e informar, regularmente, os associados sobre o movimento económico respectivo;
- q) declarar a greve.

Artigo 6.º (Princípios Fundamentais)

O Sindicato dos Professores da Madeira rege-se pelos seguintes princípios:

1 - Democracia sindical, independentemente de opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas dos seus associados.

1.1 - Define-se a democracia sindical como a garantia do direito de todos os associados participarem sem limitações acerca de todo o âmbito da actividade sindical, de apresentarem propostas, de as defenderem em condições de igualdade e de as votarem; a garantia do direito de eleger e ser eleito, de destituir os dirigentes sindicais e de exercer uma acção fiscalizadora sobre a actividade dos órgãos dirigentes do Sindicato; a garantia de que todas as decisões tomadas nas estruturas competentes são precedidas de um efectivo debate prévio, clarificador das posições eventualmente em confronto e de que, uma vez aprovadas as decisões, a minoria acatará a decisão da maioria.

2 - Reconhecimento de que a dinâmica fundamental da vida do sindicato provém das bases, exprimindo-se através das diversas assembleias.

CAPÍTULO II

DOS ASSOCIADOS, QUOTIZAÇÃO E REGIME DISCIPLINAR

Secção I - Dos Associados

Artigo 7.º (Quem pode ser sócio do SPM)

1 - Têm direito a filiar-se no SPM todos os trabalhadores nele abrangidos que:

- a) desempenhem funções remuneradas por parte de uma entidade patronal;
- b) desempenhem funções remuneradas em cooperativas de ensino sem fins lucrativos,
- c) se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou aposentação;
- d) embora sem exercer ainda funções docentes, procurem um primeiro emprego na docência e possuam a correspondente habilitação profissional;
- e) tendo exercido funções docentes e, candidatando-se à docência, se encontrem desempregados;
- f) embora com cidadania estrangeira exerçam funções docentes na Região Autónoma da Madeira;
- g) embora sem exercer funções docentes possuam habilitação própria para a docência e desempenhem funções directa ou indirectamente relacionadas com o ensino no domínio da pedagogia, psicologia escolar e outros ramos de ciência e tecnologia afins;

2 - a) A aceitação ou recusa de filiação é da competência da Direcção e da sua decisão cabe recurso para a Assembleia Geral de Delegados, a interpor pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

b) o recurso será apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, acompanhado, obrigatoriamente, de parecer do Conselho Fiscal.

3 - O direito à qualidade de sócio como reformado ou aposentado só é possível se o professor estiver inscrito no SPM, ou qualquer outro sindicato da FENPROF, nos últimos cinco anos de actividade profissional ou neles tenha estado inscrito como sócio, durante, pelo menos, vinte anos.

Artigo 8.º (Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios do SPM:

- a) eleger, ser eleito, convocar e destituir os órgãos do Sindicato nas condições definidas nos presentes Estatutos;
- b) participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da Assembleia Geral requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) beneficiar dos fundos e serviços prestados pelo Sindicato ou por instituições em que este esteja filiado ou tenha protocolo, nomeadamente dos meios criados para a sua formação sindical, profissional, social, cultural e recreativa;
- e) beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- f) ser informado regularmente de toda a actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- g) participar no debate clarificador das decisões a tomar, através da livre expressão e discussão dos diferentes pontos de vista nas várias estruturas em que a vida do Sindicato se organiza;
- h) ter acesso, através de requerimento, a toda a documentação interna do Sindicato, designadamente à escrituração e livros de actas;
- i) retirar-se a qualquer momento do Sindicato mediante comunicação escrita à Direcção.

Artigo 9.º (Deveres dos sócios)

São deveres dos associados do SPM:

- a) cumprir e fazer cumprir os Estatutos bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os Estatutos;
- b) agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos, nomeadamente informando o Sindicato de todas as situações de que tenha conhecimento e que os possam por em causa;
- c) participar com regularidade nas actividades do Sindicato e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- d) divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- e) pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos previstos no art.º 14.º dos presentes Estatutos;
- f) comunicar ao Sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, de escola ou serviço, a aposentação ou reforma, a incapacidade por doença, o cumprimento do serviço militar ou a ocorrência de qualquer das situações de onde, nos termos dos Estatutos, possa resultar a perda de qualidade de associado ou a suspensão de direitos.

Artigo 10.º (Perda da qualidade de sócio)

Perdem a qualidade de associados os sócios que:

- a) o requeiram, através de carta dirigida à Direcção do Sindicato;

- b) deixem voluntariamente e em definitivo de exercer a actividade profissional, salvo para efeitos de aposentação, nos termos definidos no art.º 1.º dos presentes Estatutos;
- c) adquiram interesses financeiros em estabelecimentos de ensino particular;
- d) tenham sido punidos com a pena de expulsão;
- e) não estando isento do pagamento da respectiva quota, nos termos do art.º 14.º, deixem de efectuar o seu pagamento por um período de três meses e se, depois de informados, as quotas referidas não forem pagas no prazo de trinta dias;
- f) se inscrevam noutra entidade.

Artigo 11.º (Suspensão temporária dos Direitos)

1- Serão suspensos de direitos sindicais todos os sócios do SPM abrangidos por um dos casos seguintes:

- a) punição com pena de suspensão;
- b) desempenho de cargos directivos de nomeação de natureza temporária em órgãos de Administração Pública ou em Estabelecimentos de Ensino Particular desde que, cumulativamente, detenham interesses financeiros nesses estabelecimentos;

2 - Poderão ainda solicitar a suspensão temporária dos direitos sindicais, os sócios que:

- a) desempenhem temporariamente funções de natureza política ou administrativa ou outras que não se enquadrem no âmbito profissional definido no art.º 1.º dos presentes Estatutos;
- b) se encontrem temporariamente deslocados em escolas situadas fora do âmbito geográfico definido no art.º 2.º dos presentes Estatutos.

Artigo 12.º (Readmissão)

1 - Todo o sócio que tenha deixado de o ser, por efeito do disposto nas alíneas b) e c) do art.º 10.º, poderá ser readmitido nos termos e condições previstas no art.º 7.º.

2 - Nos casos referidos nas alíneas a), e) e f) do art.º 10.º, poderá ser readmitido desde que efectue o pagamento mínimo de uma quota.

3 - Nos casos de expulsão o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela Assembleia Geral de Delegados e votado favoravelmente por maioria de 2/3.

Secção II - Da quotização

Artigo 13.º (Quotização)

1 - O valor mensal da quota de cada sindicalizado corresponderá a 1% do vencimento base líquido recebido mensalmente por cada sócio.

2 - O valor mensal da quota dos professores em situação de aposentação ou reforma corresponde a 30% da percentagem da quota paga pelos professores no activo.

3 - O valor da quota mensal referido neste artigo deverá ser pago até ao dia 15 de mês seguinte àquele a que diz respeito.

4 - As quotizações sindicais são obrigatoriamente descontadas na fonte, salvo vontade expressa em contrário pelo sócio, mediante declaração individual de autorização do mesmo, e remetidas ao SPM pelos meios usuais de pagamento.

5 - A declaração a favor do SPM, referida no número anterior, poderá ser feita a todo o tempo, conterà o nome e assinatura do sócio, o valor da quota e produz efeitos no mês seguinte ao da sua entrega.

6 - Nos casos de perda de qualidade de sócio ou de suspensão temporária dos seus direitos, o valor da quota devida ao Sindicato reporta-se até ao fim do mês a que a mesma produz efeitos.

Artigo 14.º (Isenção do Pagamento de Quota)

1 - Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração em contrário:

- a) os sócios na situação de reforma ou aposentação cuja reforma seja inferior a 3 ordenados mínimos, perante declaração anual;
- b) os sócios no cumprimento do serviço militar obrigatório, ou equiparado;
- c) os sócios que, tendo exercido funções docentes, se encontrem na situação de desemprego;
- d) os sócios unilateralmente suspensos de vencimentos pela entidade patronal;
- e) os sócios em regime de suspensão temporária dos seus direitos.

2 - A Direcção poderá isentar do pagamento de quotas os sócios na situação de doença prolongada devidamente comprovada.

Secção III - Do Regime Disciplinar

Artigo 15.º - (Regime Disciplinar)

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os sócios do SPM que:

- a) não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no art.º 9.º, salvaguardando, contudo, o direito de tendência;
- b) alegadamente, pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato.

Artigo 16.º (Sanções Disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis, para o efeito do art.º anterior, serão as seguintes:

- a) repreensão por escrito;
- b) suspensão até 30 dias;
- c) suspensão de 30 a 180 dias;
- d) expulsão.

Artigo 17.º (Exercício do Poder Disciplinar)

1 - O poder disciplinar será exercido pela Direcção com possibilidade de recurso para a Assembleia Geral de Delegados.

2 - Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

3 - O processo disciplinar escrito será instaurado por iniciativa da Direcção ou da Assembleia Geral de Delegados cabendo ao Conselho Fiscal proceder à sua instrução.

4 - Será aptovado em Assembleia Geral de Delegados, um Regulamento Disciplinar que regule a organização do processo disciplinar, estabeleça as necessárias garantias de defesa e típique as infracções e a correspondente gradação das sanções.

5 - A aplicação, na sequência de processo disciplinar, das sanções referidas nas alíneas b), c) e d), do art.º 16.º, implica perda de mandato para que tenha sido eleito nos órgãos sindicais.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA ORGANIZATIVA

Secção I - Das Disposições Gerais

Artigo 18.º (Organização e Corpos Gerentes do Sindicato)

1 - A estrutura organizativa do Sindicato compreende:

- a) Organização Regional;
- b) Organização Sectorial;
- c) Organização Sindical de Base.

2 - Constituem os Corpos Gerentes a Mesa da Assembleia Geral, a Direcção e o Conselho Fiscal.

3 - a) o exercício de cargos sindicais é gratuito;

b) os membros dos Corpos Gerentes e da Assembleia Geral de Delegados que por motivo de desempenho das suas funções, percam parte ou toda a remuneração do seu trabalho, têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, da importância correspondente bem como a compensação das despesas de deslocação e alimentação.

4 - Os membros dos Corpos Gerentes são eleitos e destituídos por voto directo, secreto e universal, nos termos do art.º 21.º dos presentes Estatutos.

5 - A duração do mandato dos membros dos Corpos Gerentes é de 3 anos podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

6 - Os membros dos Corpos Gerentes tomarão posse perante o Presidente da Mesa da Assembleia Geral cessante, entre o 4.º e o 15.º dias após a publicação do apuramento do resultado das eleições, nos termos do art.º 74.º e seguintes, e entram imediatamente em efectividade de funções.

7 - A Direcção considera-se automaticamente demitida se for destituída nos termos do art.º 21.º ou se ficar reduzida a menos de 50% + 1 do seu número estatutário de membros.

8 - Nos casos previstos no número anterior ou de destituição dos Corpos Gerentes, cumpre à Mesa da Assembleia Geral gerir interinamente o Sindicato até à realização de eleições antecipadas que se realizarão no prazo máximo de setenta e cinco dias, salvo no caso de coincidência com período não lectivo em que a campanha eleitoral se inicia no primeiro mês lectivo seguinte.

9 - Perderão ainda o mandato os membros dos órgãos associativos que:

- a) incorram nas sanções disciplinares previstas nas alíneas b), c) e d) do art.º 16.º;
- b) percam a qualidade de sócios;
- c) de forma notória ou comprovada prossigam fins contrários ao estabelecido nestes Estatutos;
- d) deixem de obedecer às condições que determinaram a sua elegibilidade;
- e) deixem de cumprir os deveres impostos pelos presentes estatutos;
- f) tenham sido substituídos depois de aceite o seu pedido de demissão.
- g) Incorram em situação de perda de mandato prevista nos regulamentos do SPM em vigor.

10 - A determinação das condições referidas no número anterior compete ao Conselho Fiscal, ouvida a Direcção, cabendo recurso para a Assembleia Geral de Delegados.

11 - Poderão escusar-se do exercício de qualquer cargo, os sócios que:

- a) tiverem completado 55 anos de idade;
- b) manifestem saúde precária ou incapacidade prolongada que tornem difícil o exercício efectivo do cargo;
- c) por razões de ordem profissional ou particular, devidamente aceites, não possam prosseguir.

12 - A comunicação de escusa, devidamente fundamentada, será dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral.

Secção II - Da Organização Regional

Artigo 19.º (Órgãos Regionais do Sindicato)

São Órgãos Regionais do Sindicato:

- a) Assembleia Geral
- b) Congresso
- c) Assembleia Geral de Delegados
- d) Mesa da Assembleia Geral
- e) Direcção
- f) Conselho Fiscal

Subsecção I - Da Assembleia Geral

Artigo 20.º (Assembleia Geral)

A Assembleia Geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais (n.º 2 do art.º 57.º).

Artigo 21.º (Competências)

1 - Compete em especial à Assembleia Geral:

- a) eleger e destituir os membros dos Corpos Gerentes;
- b) deliberar sobre a alteração dos Estatutos do Sindicato;
- c) autorizar a Direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- e) deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- f) deliberar sobre a filiação ou abandono do Sindicato em associações sindicais regionais, nacionais ou estrangeiras, de nível superior;
- g) pronunciar-se sobre as linhas de acção sindical, sobre proposta da Direcção, e fiscalizar os actos dos Corpos Gerentes;

- h) decretar e levantar a Greve Geral;
- i) deliberar sobre a criação e extinção de Centros de Formação do SPM;
- j) pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados, podendo alterar ou revogar as decisões de outros órgãos;
- k) exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes Estatutos.

2 - a) são da exclusiva competência da Assembleia Geral as decisões das alíneas a), b), c), d), e), f), h) e i) deste artigo;

- b) as deliberações constantes das alíneas a), d), e) e f) serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal;
- c) as deliberações referidas nas alíneas a), b) e e) deverão ser aprovadas com a presença de, pelo menos, 10% dos associados;
- d) as deliberações referidas na alínea d) deverão ser aprovadas pelo voto favorável de, pelo menos, 75% de todos os associados.

Artigo 22.º (reuniões)

1 - A Assembleia Geral reunirá ordinariamente de 3 em 3 anos para proceder às eleições dos Corpos Gerentes.

2 - A Assembleia Geral poderá reunir extraordinariamente:

- a) sempre que a Mesa da Assembleia Geral o entender necessário;
- b) a solicitação da Direcção;
- c) a solicitação da Assembleia Geral de Delegados;
- d) a solicitação do Conselho Fiscal, desde que previamente o assunto seja apresentado em Assembleia Geral de Delegados;
- e) a requerimento de, pelo menos, 10% ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, exigindo-se a presença mínima do n.º de requerentes (10% ou 200 dos associados);
- f) para eleição dos Corpos Gerentes nos casos previstos no art.º 18º, n.º 7.º e 8.º.

Artigo 23.º (Convocação)

1 - A Assembleia Geral deverá ser convocada com ampla publicidade, indicação da hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser publicitada a convocatória com antecedência mínima de 8 dias nos dois jomais mais lidos da Região e em todos os Núcleos Sindicais de base abrangidos pelo seu âmbito.

2 - Em caso de urgência esses mesmos plenários poderão ser convocados pelos meios de comunicação social com 48 horas de antecedência.

3 - O prazo previsto no n.º 1 é de 15 dias quando a Assembleia Geral reunir para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 21.º.

4 - Os pedidos de convocação da Assembleia Geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral deles constando, obrigatoriamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

5 - a) a convocação da Assembleia Geral compete ao Presidente da respectiva Mesa.

- b) o Presidente da Mesa, recebido o pedido de convocação, deverá convocar a Assembleia Geral no prazo de 10 dias para um dos trinta dias posteriores à apresentação dos pedidos, tendo em conta os prazos de convocação definidos no presente artigo.

Artigo 24.º (Funcionamento)

A Assembleia Geral poderá funcionar descentralizada-mente:

- a) a nível de concelho - reunindo todos os associados do respectivo concelho;
- b) a nível de Núcleo Sindical - reunindo todos os associados do respectivo local de trabalho - escola.

Artigo 25.º (Tipos de Assembleia Geral)

A Assembleia Geral poderá reunir extraordinariamente em plenários:

- a) sectoriais - reunindo todos os associados do respectivo sector ou sectores;
- b) específicos - reunindo todos os associados abrangidos por uma situação comum;
- c) gerais-reunindo todos os sindicalizados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 26.º (Deliberações)

Salvo as disposições expressas em contrário, previstas no presente Estatuto, ou outras a aprovar em Assembleia Geral, as deliberações são tomadas de braço no ar por maioria simples de votos.

Subsecção II - Do Congresso

Artigo 27.º (Composição)

1 - O Congresso do Sindicato é um órgão de representação indirecta, constituído por delegados ao Congresso.

2 - São delegados ao Congresso, por inerência de funções:

- a) os membros da Direcção e da Mesa da Assembleia Geral;
- b) os membros do Conselho Fiscal;
- c) os Delegados Sindicais.

3 - São delegados eleitos, nos Núcleos Sindicais de base, aqueles que o forem nos termos do regulamento a definir pela Direcção do Sindicato.

Artigo 28.º (Convocação)

A convocação do Congresso e da competência dos Corpos Gerentes do Sindicato.

Artigo 29.º (Competências)

1 - Compete ao Congresso:

- a) realizar o balanço do conjunto da actividade do Sindicato do período entre congressos;
- b) fazer o ponto da situação geral do movimento sindical docente num dado momento;

- c) deliberar sobre linhas gerais de orientação para a acção sindical no seu conjunto, ou sobre aspectos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa, da situação social e profissional dos professores, da estrutura do movimento sindical docente a nível nacional e das relações com o movimento sindical e da actividade sindical no plano internacional.

2 - O Congresso não poderá deliberar, nos termos da alínea a) do n.º 2 do art. 21.º, sobre matérias da exclusiva competência da Assembleia Geral embora as possa debater.

Artigo 30.º (Mesa do Congresso)

A Mesa do Congresso é assegurada pelos Corpos Gerentes.

Artigo 31.º (Preparação e Organização)

Os trabalhos de preparação e organização do Congresso são da responsabilidade dos Corpos Gerentes, da Assembleia Geral de Delegados e das estruturas intermédias e de base, a determinar no Regulamento próprio previsto no art. 27.º destes Estatutos.

Artigo 32.º (Deliberações)

As deliberações do Congresso serão tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes (eleitos e por inerência) e só serão consideradas válidas desde que estejam presentes 50% + 1 dos delegados ao congresso.

Subsecção III - Da Assembleia Geral de Delegados

Artigo 33.º (Composição)

1 - A Assembleia Geral de Delegados é um órgão de representação indirecta, constituído pelos delegados sindicais em efectividade de funções.

2 - Os delegados sindicais suplentes poderão participar na Assembleia Geral de Delegados, como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados sindicais efectivos.

3 - Os membros dos órgãos dirigentes poderão participar na Assembleia Geral de Delegados sem direito a voto, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do art.º 36.º, mas com direito ao uso da palavra.

4 - Poderão assistir a Assembleia Geral de Delegados todos os sócios no pelo gozo dos seus direitos sindicais, sem direito a voto e a uso de palavra, salvo, neste último caso, deliberação em contrário da Assembleia.

Artigo 34.º (Competências)

1 - Compete a Assembleia Geral de Delegados, em especial:

- a) discutir e analisar a situação político - sindical, bem como pronunciar-se sobre propostas da mesma natureza, na perspectiva de defesa dos interesses dos associados;
- b) apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) dinamizar, em colaboração com a Direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;

- d) aprovar, modificar ou rejeitar os Relatórios de Contas e de Actividades bem como o Projecto de Actividades e Orçamento apresentados pela Direcção;
- e) aprovar os Regulamentos de todos os órgãos e estruturas, de acordo com os presentes Estatutos, salvo nos casos em que tal seja expressamente cometido a outros órgãos;
- f) deliberar sobre o pedido de readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão;
- g) deliberar sobre os recursos que lhe sejam apresentados, nos termos dos presentes Estatutos;
- h) pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela Direcção ou por qualquer dos delegados sindicais, e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes Estatutos.

2 - A modificação ou rejeição dos documentos referidos na alínea d) obriga à fundamentação e justificação bem como, no caso da rejeição, a apresentação, pela Direcção, de novo documento no prazo de 30 dias.

Artigo 35.º (Modos de reunião)

1 - A Assembleia Geral de Delegados poderá revestir as formas de sectorial, plurisectorial ou geral.

2 - A Assembleia Geral de Delegados deverá deliberar sobre assuntos predominantemente relacionados com o âmbito do seu funcionamento.

Artigo 36.º (Funcionamento)

1 - A Assembleia Geral de Delegados só pode deliberar sobre assuntos para os quais os delegados estejam devidamente mandatados, excepto em questões que digam respeito ao funcionamento e metodologia da própria Assembleia.

2 - A Assembleia Geral de Delegados reunirá ordinariamente até 30 de Abril de cada ano, para aprovação dos Relatórios de Contas e Actividades do ano civil anterior e até 30 de Novembro para a aprovação do Projecto de Actividades e Orçamento para o ano seguinte.

3 - A Assembleia Geral de Delegados realizar-se-á sempre que haja problemas específicos ou comuns aos vários sectores.

4 - A Assembleia Geral de delegados reunirá a requerimento de:

- a) Direcção;
- b) Conselho Fiscal;
- c) própria Assembleia;
- d) 5% dos delegados sindicais em efectividade de funções;
- e) 10% ou 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5 - A Assembleia Geral de Delegados é dirigida pela Direcção com direito a voto.

6 - O funcionamento da Assembleia Geral de Delegados, em tudo o que não estiver contemplado nos presentes Estatutos, será objecto de Regulamento a aprovar pela própria Assembleia.

Artigo 37.º (Convocação)

1 - A convocação da Assembleia Geral de Delegados é da competência da Direcção.

2 - As Assembleias Gerais de Delegados deverão ser convocadas com 8 dias de antecedência, constando na convocatória o dia, hora, local e ordem de trabalhos.

3 - Sempre que situações urgentes o imponha, a Assembleia Geral de Delegados poderá ser convocada, extraordinariamente, no prazo de 48 horas.

4 - A convocatória será feita por edital a publicar nos 2 jornais mais lidos na Região e afixada na Sede do SPM.

5 - As Assembleias deverão realizar-se nos 30 dias seguintes ao do requerimento referido no n.º 4 do art. 36.º.

Subsecção IV - Da Mesa da Assembleia Geral

Artigo 38.º (Constituição)

1 - A Mesa da Assembleia Geral é constituída por um Presidente e 2 Secretários, devendo incluir suplentes em igual número dos efectivos.

2 - Nas suas faltas ou impedimentos, o Presidente será substituído por um dos Secretários, a eleger pela Mesa, sendo convocado o elemento suplente que se seguir na lista para substituir qualquer elemento em falta.

3 - Em casos de demissão ou de impedimento permanente da maioria dos membros da Mesa da Assembleia Geral, a Direcção designará quem de entre os seus membros assumirá as suas funções.

Artigo 39.º (Competências)

Compete em especial à Mesa da Assembleia Geral:

- a) convocar a Assembleia Geral, nos termos e prazos previstos nestes Estatutos ou no Regulamento da Assembleia Geral;
- b) dirigir os trabalhos da Assembleia Geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;
- c) colaborar com a Direcção na divulgação aos associados das decisões tomadas em Assembleia Geral;
- d) assegurar que, antes da reunião da Assembleia Geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;
- e) gerir interinamente o Sindicato até às eleições, nos casos previstos nos n.º 7 e 8 do art.º 18.º;
- f) conferir posse aos associados eleitos para os Corpos Gerentes.
- g) dirigir o processo eleitoral para os Corpos Gerentes, nos termos previstos nos presentes Estatutos;

Artigo 40.º (Modo de eleição)

A Mesa da Assembleia Geral é eleita de 3 em 3 anos, em lista conjunta com a Direcção, e em simultâneo com o Conselho Fiscal, por voto directo, secreto e universal.

Subsecção V - Da Direcção

Artigo 41.º (Constituição)

1 - A Direcção é um órgão colegial, eleito de 3 em 3 anos em lista conjunta com a Mesa da Assembleia Geral, por voto directo, secreto e universal.

2 - A Direcção sindical é constituída por um Coordenador Geral, por um Vice - Coordenador e por elementos de todos os sectores, na seguinte proporção:

- a) de 25 a 75 sindicalizados 1 elemento
- b) de 76 a 200 sindicalizados 2 elementos
- c) de 201 a 400 sindicalizados 3 elementos
- d) de 401 a 600 sindicalizados 4 elementos
- e) de 601 a 1000 sindicalizados 5 elementos
- f) de 1001 a 1500 sindicalizados 6 elementos
- g) mais de 1500 sindicalizados 7 elementos

3 - O sector que não possuir sindicalizados em número suficiente para integrar a Direcção deverá indicar um elemento para a lista concorrente à Mesa da Assembleia Geral.

4 - A Direcção estruturar-se-á em departamentos por sector e frentes de trabalho para os quais elegerá os respectivos coordenadores.

5 - A eleição dos Coordenadores de Departamento far-se-á na primeira reunião que ocorrer após a tomada de posse, de entre os membros efectivos eleitos para a Direcção.

6 - Os Coordenadores de Departamento são eleitos, por voto secreto, por todos os membros dos Corpos Gerentes, efectivos e suplentes, do respectivo sector.

7 - Em caso de renúncia ou impedimento permanente do Coordenador Geral e do Vice - Coordenador, a Direcção elegerá estes membros nos termos do n.º 5 e 6 anteriores, com as devidas adaptações.

Artigo 42.º (Competências)

1 - Compete à Direcção, em especial:

- a) dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os Estatutos e com a orientação definida no programa com que foi eleita e no Congresso;
- b) dirigir e coordenar a actividade de base, sectorial e regional do sindicato;
- c) dar execução às deliberações da Assembleia Geral, do Congresso e da Assembleia Geral de Delegados;
- d) aceitar e rejeitar a inscrição de sócios, bem como o pedido de suspensão dessa qualidade ou do seu levantamento, nos termos dos Estatutos;
- e) representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- f) elaborar e apresentar, anualmente, à Assembleia Geral de Delegados, o Relatório de Contas e de Actividades bem como o Projecto de Actividades e Orçamento para o ano seguinte. O Relatório de Contas deverá ser elaborado até 15 de Março para apresentação ao Conselho Fiscal.
- g) administrar os bens, gerir os fundos, contratar e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas e os regulamentos internos;
- h) elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- i) submeter à apreciação da Assembleia Geral e da Assembleia Geral de Delegados os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;
- j) apresentar propostas, discutir, negociar e assinar as Convenções Colectivas de Trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;
- k) requerer ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral a convocação extraordinária da Assembleia Geral, sempre que julgue conveniente;
- l) exercer o poder disciplinar;
- m) propor o recurso à greve e a outras formas de acção;
- n) promover a constituição de grupos de trabalho, a realização de seminários, de encontros e conferências que se considerem necessárias para o desenvolvimento da actividade sindical, bem como para o desenvolvimento das competências profissionais, sociais, culturais e recreativas dos seus associados;

- o) dirigir o trabalho da organização sindical com o apoio dos órgãos de base, sectoriais e regionais;
- p) convocar o Congresso, a Assembleia Geral de Delegados e todas as demais Assembleias previstas nos presentes Estatutos, cuja convocação não esteja na competência de outros órgãos;
- q) coadjuvar a Mesa da Assembleia Geral nas Assembleias Gerais;
- r) comunicar às entidades patronais a identidade dos delegados sindicais eleitos, substituição ou cessação de funções;
- s) adquirir, alienar ou onerar bens móveis ou serviços, contrair empréstimos e outorgar contratos de locação financeira, celebrando os respectivos contratos promessa e escrituras públicas e tudo o mais necessário aos sindicatos fins;
- t) dar ou tomar de arrendamento ou de subarrendamento qualquer imóvel, no seu todo ou em parte, para sede, delegações ou instalações de serviços, outorgando a respectiva escritura de arrendamento ou de subarrendamento, na qualidade de senhorio ou de arrendatário;
- u) celebrar protocolos de cooperação e fomentar iniciativas com vista à formação dos seus associados no âmbito sindical, profissional, social, cultural e recreativo ou outros fins estatutariamente estabelecidos;
- v) designar os membros dos órgãos do Centro de Formação do SPM;

Artigo 43.º (Funcionamento)

1 - A Direcção sindical reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o entenda necessário.

2 - A Direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 - Da Direcção emanará uma Comissão Executiva, com competências e poderes de gestão urgente e corrente, presidida pelo Coordenador Geral, que integrará também o Vice-Coordenador, todos os Coordenadores de Departamento, os membros do Secretariado Nacional e o Tesoureiro.

4 - Pertencem ainda à Comissão Executiva o Director do Centro de Formação e todos os elementos dos Corpos Gerentes com redução total ou parcial de serviço ou responsabilidades atribuídas no início de cada ano escolar.

5 - As normas gerais de estruturação e funcionamento da Direcção deverão ser aprovadas numa das primeiras reuniões, ficando registadas em acta, sem prejuízo da elaboração de um regulamento próprio.

Artigo 44.º (Responsabilização do Sindicato)

1 - O Sindicato dos Professores da Madeira obriga-se pela assinatura de, pelo menos, dois membros da Direcção, sendo um deles o Coordenador Geral ou o Vice-Coordenador e o outro o Tesoureiro, sem prejuízo da Direcção poder mandar, suplementarmente, outros elementos.

2 - Os membros da Direcção referidos no n.º anterior constituem a Comissão de Gestão Financeira

Subsecção VI - Do Conselho Fiscal

Artigo 45.º (Constituição)

1 - O Conselho Fiscal é constituído pelo Presidente e dois

vogais efectivos, eleitos aplicando o “método de Hondt” entre as listas apresentadas em Assembleia Geral, por voto directo, secreto e universal.

2 - O Presidente do Conselho Fiscal será o primeiro candidato da lista mais votada e será substituído, nas suas faltas e impedimentos, por um dos vogais efectivos.

3 - As listas para o Conselho Fiscal deverão conter três elementos efectivos representantes de três sectores diferentes e dois suplentes que pertençam a diferentes sectores.

Artigo 46.º (Eleição)

1 - O Conselho Fiscal é eleito de 3 em 3 anos, simultaneamente com a Direcção e Mesa da Assembleia Geral mas em lista separada com boletim de voto de cor diferente.

2 - Em caso de destituição, nos termos dos presentes Estatutos, ou de ficar reduzido a menos de 50% + 1 do seu número estatutário de membros, o Conselho Fiscal é substituído, interinamente, pela Mesa da Assembleia Geral até à realização de eleições intercalares para o Conselho Fiscal.

Artigo 47.º (Competências)

1 - Compete em especial ao Conselho Fiscal:

- a) verificar a regularidade das candidaturas para a eleição dos Corpos Gerentes;
- b) conhecer e instruir os processos disciplinares;
- c) conhecer e organizar os recursos apresentados pelos sindicalizados em matéria de disciplina sindical;
- d) emitir parecer nos casos e termos previstos no n.º 2 do art. 7.º dos presentes Estatutos e conhecer e organizar os processos respeitantes aos conflitos entre órgãos sindicais;
- f) verificar o mandato dos elementos de todos os órgãos sindicais;
- g) fiscalizar a actividade administrativa e financeira da Direcção Sindical e das delegações, se as houver;
- h) emitir parecer sobre relatórios e contas da Direcção sindical a apresentar a Assembleia Geral de Delegados;
- i) requerer a convocação extraordinária das Assembleias Gerais ou de Delegados, no âmbito restrito das suas funções;
- j) fiscalizar a actividade de todos os órgãos do Sindicato, no que se refere ao cumprimento dos Estatutos e à observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;
- k) dirigir recomendações à Direcção;
- l) determinar as condições de perda de mandato;
- m) exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos.

2 - Os elementos do Conselho Fiscal poderão assistir, sem direito a voto, as reuniões da Direcção Sindical.

3 - a) O Conselho Fiscal reunirá, ordinariamente, até 30 de Março de cada ano, para cumprimento da alínea h) do n.º 1 deste artigo.

b) O Conselho Fiscal pode reunir extraordinariamente por iniciativa própria ou por solicitação de qualquer outro órgão sindical.

4 - Das reuniões será lavrada a correspondente acta

Secção III - Da Organização Sectorial

Artigo 48.º (Os Sectores)

O Sindicato compreende os seguintes Sectores:

- a) Educação Pré-Escolar;
- b) 1.º Ciclo do Ensino Básico;
- c) 2.º Ciclo do Ensino Básico;
- d) 3.º Ciclo do Ensino Básico e Secundário;
- e) Ensino Superior;
- f) Ensino Especial;
- g) Ensino Particular e Cooperativo;
- h) Aposentados.

Artigo 49.º (Órgãos Sectoriais)

1 - A actividade sectorial assenta nas Assembleias Sectoriais de Delegados integradas pelos delegados sindicais dos respectivos sectores.

2 - Nos sectores com menos de 15 delegados sindicais, bem como quando as situações o justificarem, a actividade sectorial assenta nas Assembleias Gerais Sectoriais, tendo estas, nestes casos, as competências do art.º 50.º destes Estatutos.

Artigo 50.º (Competências)

Compete às Assembleias Sectoriais de Delegados:

- a) pronunciar-se sobre a orientação da actividade sindical de âmbito estritamente sectorial;
- b) preparar a intervenção do sector na definição das linhas de orientação de carácter global;
- c) coordenar a acção das comissões sectoriais no sector e propor as medidas de apoio necessárias ao seu alargamento, dinamização e organização;
- d) promover, em colaboração com a Direcção e nomeadamente através da criação de grupos de trabalho, o estudo dos assuntos de natureza sócio-profissional que sejam específicos do sector ou nele tenham particular incidência;
- e) propor a realização de debates, encontros ou seminários para análise de questões de interesse específico do sector;
- f) aprovar, de acordo com o Plano de Acção anual do Sindicato, Planos de Acção Sectorial, com especial incidência no plano de organização;
- g) acompanhar a execução do Plano de Acção anual do Sindicato e propor as medidas necessárias à execução do Plano de Acção Sectorial;
- h) indicar os representantes do sector nas estruturas, grupos e comissões de trabalho em que esteja prevista a sua participação;
- i) deliberar, dentro das linhas traçadas nos presentes Estatutos, sobre aspectos de organização sindical específica do Sector.

Secção IV - Da Organização Sindical de Base

Artigo 51.º (Núcleos Sindicais)

1 - A organização de base do Sindicato assenta em Núcleos Sindicais integrados por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, de cada local de trabalho-escola, agrupamento de escolas, freguesia ou concelho.

2 - O funcionamento do Núcleo Sindical por agrupamento de escolas, freguesia ou concelho será decidido pela Direcção.

3 - Os sócios nas situações referidas nas alíneas c), d), e) e g) do n.º 1 do art. 7.º, que não pertençam a nenhum dos núcleos sindicais estabelecidos, organizar-se-ão em núcleos sindicais próprios.

Artigo 52.º (órgãos do Núcleo Sindical)

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a) a Assembleia Sindical - integra todos os sindicalizados do Núcleo Sindical;
- b) a Comissão Sindical - integra todos os delegados sindicais, efectivos e suplentes, do Núcleo Sindical.

Artigo 53.º

(Delegados Sindicais e sua eleição)

1 - O número de delegados sindicais de cada Núcleo Sindical obedecerá a legislação sindical em vigor.

2 - Os delegados suplentes deverão substituir os delegados efectivos em absoluto, e pela ordem da acta de eleição, em caso de demissão, doença ou impedimento.

3 - O mandato dos delegados sindicais tem a duração do ano escolar.

4 - Os delegados sindicais, efectivos e suplentes, constituem-se em Comissão Sindical.

5 - Os delegados sindicais, ao terminar o seu mandato, sempre que possível, deverão organizar o processo de eleição de novos delegados sindicais.

6 - Os delegados sindicais poderão ser eleitos por local de trabalho-escola, agrupamento de escolas, freguesia ou concelho.

7 - A eleição dos Delegados Sindicais pode realizar-se nominalmente ou por lista, em escrutínio directo e secreto.

8 - Na impossibilidade de eleição dos delegados sindicais, a Direcção designará um associado que desempenhara, interinamente, essas funções até que estejam reunidas as condições para se proceder àquela eleição.

9 - Ao delegado sindical compete: estimular a participação activa dos professores na vida sindical e a sua sindicalização; estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre o Núcleo Sindical e os restantes órgãos sindicais e dinamizar o placard sindical.

10 - O delegado sindical pode ser destituído pelos professores sindicalizados do seu núcleo, reunidos em Assembleia convocada expressamente para o efeito com, pelo menos, uma semana de antecedência, por 1/3 dos seus associados do núcleo; por escrutínio directo e secreto e por maioria absoluta dos sindicalizados do núcleo.

Artigo 54.º (Assembleia Eleitoral)

1 - A Assembleia Eleitoral deve ser convocada com o mínimo de 8 dias de antecedência, dela constando ordem de trabalhos, data, hora e local de reunião.

2 - No início da Assembleia Eleitoral será eleita a Mesa, que presidirá à eleição, constituída por um presidente e dois secretários.

3 - Das eleições lavrar-se-á uma acta assinada pela Mesa, da qual será enviada cópia à Direcção Sindical.

Artigo 55.º

(Competências da Assembleia Sindical)

Compete à Assembleia Sindical:

- a) deliberar sobre todas as questões de interesse exclusivo do Núcleo Sindical;
- b) pronunciar-se sobre a orientação a seguir pelos órgãos do Sindicato e pelo movimento sindical docente;
- c) concretizar as orientações democraticamente decididas nos órgãos do SPM e no movimento sindical docente;
- d) conferir mandato expresso à Comissão Sindical, quando tal seja julgado necessário por esta ou por qualquer associado, em relação a questões que devam ser debatidas em Assembleias de Delegados Sindicais;
- e) eleger, por voto directo e secreto, os delegados sindicais efectivos e suplentes, individualmente ou por lista, em conjunto ou em separado, por departamento e secções, com ou sem apresentação prévia de programa, de acordo com o regulamento eleitoral aplicável;
- f) apreciar a actuação desenvolvida pela Comissão Sindical, quer a nível interno do Núcleo Sindical, quer a nível das Assembleias de Delegados, não podendo, todavia, a validade das deliberações destas ser posta em causa;
- g) destituir os Delegados Sindicais, individualmente ou em conjunto, por voto directo e secreto, de acordo com o n.º 10 do art.º 53.º.

Artigo 56.º

(Competências da Comissão Sindical)

Compete à Comissão Sindical:

- a) promover a sindicalização dos professores;
- b) actuar como órgão executivo e dinamizador do Núcleo Sindical, estimulando a participação activa dos professores na vida sindical.
- c) representar o Núcleo Sindical nas Assembleias de Delegados e junto dos outros órgãos do Sindicato assegurando, por um lado, a transmissão de todas as deliberações, sugestões e críticas dos sindicalizados e, por outro, a difusão, no Núcleo Sindical, das circulares e documentos emanados dos referidos órgãos;
- d) colaborar com os órgãos do Sindicato, na dinamização do debate dos problemas de ordem sócio - profissional, na orientação a adoptar pelo movimento sindical docente e na resolução de problemas relativos à organização sindical;
- e) velar pelo cumprimento da legislação do trabalho;
- f) intervir junto dos órgãos de Direcção dos respectivos estabelecimentos de ensino, recorrendo, sempre que necessário, ao apoio dos órgãos e serviços do Sindicato, no que respeita a todos os problemas de interesse específico do Núcleo Sindical, nomeadamente no âmbito das suas condições de funcionamento e resolução de problemas de índole profissional dos sindicalizados;
- g) promover, junto da Assembleia Sindical, a avaliação da actividade desenvolvida no exercício do seu mandato, quer a nível interno do Núcleo Sindical quer a nível das Assembleias de Delegados.

CAPÍTULO IV

DAS ELEIÇÕES

Secção I - Das Disposições Gerais

Artigo.º 57.º (Eleições)

1 - Nos termos do art.º 21.º dos Estatutos, os membros

dos Corpos Gerentes, são eleitos em Assembleia Geral Eleitoral, constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 - Consideram-se associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, os sócios do S.P.M. que:

- a) tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior àquele em que for convocada a Assembleia Geral Eleitoral;
- b) não estejam suspensos de direitos nos termos do art.º 11.º destes Estatutos.

3 - As eleições devem ter lugar sempre em período lectivo e realizar-se-ão entre os últimos 30 dias do mandato dos membros dos Corpos Gerentes ou nos 75 dias seguintes ao acto que origine as eleições.

4 - No caso de coincidência com o período não lectivo, a abertura da campanha eleitoral far-se-a imediatamente após aquele período.

Artigo 58.º (Organização)

A organização e a direcção do processo eleitoral competem à Mesa da Assembleia Geral.

Artigo 59.º (Independência)

A estrutura sindical manterá estrita independência em relação ao processo eleitoral.

Artigo 60.º (Encargos)

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral, num montante igual para cada lista, previsto no Orçamento ou a fixar pela Direcção, de acordo com as disponibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 61.º (Convocação)

1 - A Assembleia Geral Eleitoral será convocada, com a antecedência mínima de 75 dias, pela Mesa da Assembleia Geral.

2 - A convocação da Assembleia Geral Eleitoral será feita por meio de editais afixados na Sede do Sindicato, em locais visíveis e de fácil acesso.

3 - Os editais são ainda publicados em, pelo menos, dois jornais mais lidos na Região e em dois dias consecutivos.

Secção II - Da apresentação das candidaturas

Artigo 62.º (Candidaturas)

1- A apresentação de candidaturas deverá ser feita no prazo máximo de 30 dias consecutivos, após a data da última publicação nos jornais, da convocação da Assembleia Geral Eleitoral.

2 - A apresentação de candidaturas consiste na entrega à Mesa da Assembleia Geral:

- a) de lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;
- c) do programa de acção;
- d) da indicação dos representantes da lista na comissão Eleitoral.

3 - A lista deve especificar, obrigatoriamente, os candidatos a Coordenador Geral, Vice - Coordenador e membros efectivos e suplentes de cada sector;

4 - As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 50 dos associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais, não podendo nenhum sócio subscrever mais do que uma lista.

5 - Os subscritores serão identificados pelo nome completo, bem legível, número de associado e local de trabalho.

6 - Os candidatos poderão ser substituídos até ao limite máximo de cinco, antes do início da campanha eleitoral.

7 - As listas candidatas serão designadas pela Mesa da Assembleia Geral por uma letra do alfabeto, a partir de A, pela sua ordem de apresentação.

8 - A apresentação de candidatura implica a obrigação de serem apresentadas simultaneamente listas a todos os órgãos dos Corpos Gerentes cujo mandato termine.

9 - Nenhum candidato poderá sê-lo, simultaneamente, a mais de que um órgão dos Corpos Gerentes nem a mais do que uma lista.

Artigo 63.º (Verificação)

1 - O Conselho Fiscal verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias úteis subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas de candidatura.

2 - Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, o primeiro subscritor ou mandatário da lista em causa, será notificado das irregularidades e normas estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias, a contar da data da notificação.

3 - Findo o prazo referido no número anterior, o Conselho Fiscal decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Secção III - Dos Processo Eleitoral

Subsecção I - Da Comissão Eleitoral

Artigo 64.º (Comissão Eleitoral)

1 - A Comissão Eleitoral, constituída pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral e por 2 representantes de cada lista, terá por atribuições:

- a) promover a verificação dos cadernos eleitorais e o acesso aos mesmos por todas as listas concorrentes;
- b) garantir a divulgação dos programas das listas candidatas, em igualdade de condições;
- c) assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do Sindicato;
- d) fiscalizar o normal curso da campanha eleitoral e do acto eleitoral;
- e) promover elaboração dos boletins de voto;
- f) fixar o número de mesas de voto e promover a respectiva constituição;
- g) deliberar sobre o horário de funcionamento da Assembleia Eleitoral e localização das mesas de voto;
- h) presidir ao acto eleitoral;
- i) apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação

dentro do prazo de 4 dias, após a realização do acto eleitoral;

- j) julgar as reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores;
- k) promover o envio às mesas de voto dos cadernos eleitorais e dos boletins de voto, até 48 horas antes do acto eleitoral.

2 - A Comissão Eleitoral entra em efectividade de funções no dia seguinte ao prazo definido no n.º 3 do art.º 63.º, dos presentes Estatutos.

3 - A Comissão Eleitoral funcionará na Sede do Sindicato e as suas reuniões, das quais se lavrará acta, serão convocadas e coordenadas pelo presidente da Mesa da Assembleia Geral.

Artigo 65.º (Decisões)

1 - Todas as decisões da Comissão Eleitoral são tomadas por maioria simples de votos e terao de ser tomadas estando presente a maioria dos seus membros, exercendo o Presidente, em caso de empate, o voto de qualidade.

2 - A Comissão Eleitoral poderá, em casos que considere justificados e para garantir a democraticidade do processo eleitoral, requerer à Mesa da Assembleia Geral a convocação de uma sessão extraordinária da Assembleia Geral.

3 - Caso não exista o quorum definido no n.º 1 deste artigo, a Comissão Eleitoral funcionará 30 minutos depois, com qualquer número de presenças.

Subsecção II - Da Campanha Eleitoral

Artigo 66.º (Campanha Eleitoral)

1 - A campanha eleitoral decorrerá entre a decisão prevista no número 3 do art.º 63.º e a antevéspera do acto eleitoral.

2 - O período de campanha eleitoral inicia-se no trigésimo dia anterior e finda na antevéspera do dia designado para as decisões.

Subsecção III - Dos Cadernos Eleitorais

Artigo 67.º (Cadernos Eleitorais)

Os cadernos eleitorais serão organizados pela Direcção e obedecerão às seguintes fases de preparação:

- a) afixação na Sede do SPM dos cadernos eleitorais, os quais deverão estar prontos até ao início da campanha eleitoral;
- b) abertura de um período de 10 dias para reclamações sobre eventuais irregularidades;
- c) durante o período referido na alínea b) poderá ser regularizada a situação sindical dos sócios;
- d) as reclamações referidas na alínea b) deverão ser dirigidas à Comissão Eleitoral à qual disporá de um prazo máximo de 3 dias para decidir da sua aceitação ou rejeição definitivas, tomando também conhecimento das regularizações efectuadas ao abrigo da alínea c).

Subsecção IV - Das Mesas de Voto

Artigo 68.º (Mesas de voto)

1 - Funcionarão mesas de voto nos locais a determinar

pela Comissão Eleitoral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 - A Comissão Eleitoral promoverá, até 5 dias antes da Assembleia Eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3 - Estas serão compostas por dois representantes da Comissão Eleitoral com a indicação do presidente e do secretário.

4 - Cada lista poderá indicar para a mesa um representante devidamente credenciado.

Artigo 69.º (Atribuições)

A mesa de voto terá como atribuições:

- a) fiscalizar o acto eleitoral;
- b) proceder a descarga dos votos nos cadernos eleitorais;
- c) proceder à contagem pública dos resultados e elaborar a respectiva acta, devidamente assinada pelos membros da mesa;
- d) afixar uma cópia dessa acta no local onde se realizou a assembleia de voto;
- e) pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada, sendo a sua decisão tomada por maioria simples dos seus elementos presentes. Em caso de empate o Presidente exerce voto de qualidade.

Subsecção V - Do Exercício de Voto

Artigo 70.º (Exercício de Voto)

1 - O voto é individual e secreto.

2 - Não é permitido o voto por procuração;

3 - É permitido o voto por correspondência aos sócios cujos locais de trabalho não sejam abrangidos por mesa de voto ou se encontrem ausentes do seu local de trabalho por motivo de força maior, desde que, cumulativamente:

- a) o boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) no referido envelope conste o n.º e a assinatura do associado.
- c) este envelope, introduzido noutra, e acompanhado de fotocópia do cartão de associado, seja endereçado e remetido, por correio registado, ou entregue em mão ao Presidente da Comissão Eleitoral ou um seu representante;
- d) sejam considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação;
- e) os votos por correspondência sejam abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga dos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, eliminando-se o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

4 - É permitido o voto acompanhado aos sócios quando a mesa de voto constatar que os mesmos possuem incapacidade física notória impeditiva do exercício de voto.

5 - Outras formas de votação poderão ser instituídas desde que garantam a confidencialidade do voto.

Subsecção VI - Dos Boletins de Voto

Artigo 71.º (Boletins de Voto)

1 - Os boletins de voto, editados pelo Sindicato, sob fiscalização da Comissão Eleitoral, terão forma rectangular

com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior, branco para a lista conjunta da Direcção e Mesa da Assembleia Geral e de cor para o Conselho Fiscal.

2 - Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do n.º 6 do art. 62.º dos presentes Estatutos, seguindo-se, a cada uma delas, quadrado.

3 - Os boletins de voto serão enviados pela Comissão Eleitoral às respectivas mesas de voto até 48 horas antes da Assembleia Geral Eleitoral.

4 - Os boletins destinados aos votos por correspondência serão enviados directamente para a residência dos sócios ou entregues pessoalmente pelo Presidente da Comissão Eleitoral ou por um seu representante.

5 - São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2 deste artigo.

Subsecção VII - Do Acto da Votação

Artigo 72.º (Votação)

1 - A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato ou, na sua falta, por meio do Bilhete de Identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia ou ainda por reconhecimento da mesa.

2 - Identificado o eleitor, este receberá do Presidente da mesa os boletins de voto.

3 - Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na Assembleia e marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará os boletins em quatro.

4 - O eleitor ou o presidente da mesa introduzirá os boletins na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão o voto nos cadernos eleitorais.

Artigo 73.º (Da qualidade dos votos)

1 - Os boletins de voto não assinalados significam voto em branco e o preenchimento de modo diverso do disposto no n.º 3 do art. anterior ou inutilizados por qualquer outra forma, implica a nulidade dos votos.

Subsecção VIII - Do Apuramento dos Resultados

Artigo 74.º (Apuramento dos Resultados)

1 - Finda a votação, proceder-se-á, em cada mesa, a contagem dos votos e à elaboração das actas com os resultados, devendo as mesmas serem devidamente assinadas pelos elementos da mesa.

2 - Após a recepção das actas de todas as mesas, a Comissão Eleitoral procederá ao apuramento final, elaborando as respectivas actas, e proclamará como lista vencedora, para cada órgão associativo, aquela que obtenha maior número de votos, salvaguardando-se o preceituado no n.º 1 do art. 45.º, afixando os resultados na Sede do Sindicato.

3 - Verificada a igualdade do n.º de votos entre listas para o mesmo órgão associativo, proceder-se-á a nova eleição,

exclusivamente para o caso concreto da igualdade verificada, em data a designar no momento, no prazo máximo de 30 dias, não havendo lugar à campanha eleitoral.

Artigo 75.º (recurso)

1 - Pode ser interposto recurso de eventuais irregularidades do processo eleitoral, no prazo de 3 dias após a afixação dos resultados, devendo este ser instruído com todas as provas consideradas necessárias para a sua apreciação.

2 - O recurso será apresentado à Mesa da Assembleia Geral a qual, com base em parecer da Comissão Eleitoral, julgará, em primeira instância, da sua procedência ou improcedência.

3 - A Mesa da Assembleia Geral deverá apreciar o recurso no prazo de 3 dias úteis, sendo a decisão comunicada, por escrito, ao recorrente e afixada na sede do Sindicato.

4 - Da decisão da Mesa da Assembleia Geral cabe recurso para a Assembleia Geral que será convocada expressamente para o efeito, nos 8 dias consecutivos seguintes ao seu recebimento.

5 - O recurso da decisão da Mesa da Assembleia Geral terá de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 3 deste artigo.

6 - Se o recurso for considerado procedente, nos termos do n.º 2 e do n.º 4, será convocada nova Assembleia Eleitoral para repetição, na totalidade, do acto eleitoral no prazo máximo de trinta dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso, não havendo lugar à campanha eleitoral.

7 - Concluído, em definitivo, o apuramento dos resultados, o Presidente da Comissão Eleitoral envia no prazo de dez dias, para o organismo e os fins definidos na lei sindical em vigor, os elementos de identificação dos membros dos Corpos Gerentes bem como uma cópia da acta da Assembleia Eleitoral.

Subsecção IX - Da posse dos órgãos do Sindicato

Artigo 76.º (Posse dos Corpos Gerentes)

1 - Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse que terá lugar entre o 4.º e o 15.º dias posteriores ao apuramento definitivo dos resultados do acto eleitoral.

2 - Até a eleição e tomada de posse dos novos Corpos Gerentes à gestão do SPM é assegurada pelos Corpos Gerentes cessantes.

CAPÍTULO V

DA ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA

Secção I - Do regime Financeiro

Artigo 7.º (Receitas)

1 - Constituem receitas do Sindicato:

- a) as quotas dos sócios;
- b) as receitas extraordinárias;
- c) as contribuições extraordinárias.

2 - As receitas serão obrigatoriamente aplicadas nas despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato bem como na constituição dos fundos previstos no art. 78.º

Secção II - De Fundos e Saldos do exercício**Artigo 78.º (Fundos e Saldos do exercício)**

1 - Será criado um Fundo de Reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e um Fundo de Solidariedade destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízos financeiros por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus membros ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical ou para efeitos de desenvolvimento da acção sindical, dos quais a Direcção disporá, depois de para tal autorizada pela Assembleia de Delegados, sob o parecer do Conselho Fiscal.

2 - a) o Fundo de Solidariedade corresponderá a uma percentagem de 0,5% da quotização mensal do Sindicato;

- b) quando o Fundo de Solidariedade ultrapassar 2% da quotização anual, o excedente poderá ser utilizado para suportar a acção sindical a desenvolver pelo Sindicato;
- c) em caso de necessidade devidamente justificada pela Direcção, a Assembleia Geral de Delegados poderá autorizar o uso das verbas constantes do Fundo de Solidariedade para outros fins que não os que lhe são atribuídos estatutariamente.

3 - A criação de fundos não previstos nos presentes Estatutos compete à Assembleia Geral, sob proposta da Direcção.

CAPÍTULO VI**DA REVISÃO, REGULAMENTAÇÃO, RESOLUÇÃO DE CASOS OMISSOS E INTERPRETAÇÃO DOS ESTATUTOS****Artigo 79.º (Revisão)**

1 - Os presentes Estatutos só poderão ser alterados em Assembleia Geral, expressamente convocada para esse fim e as alterações deverão ser registadas na Secretaria Regional competente para terem eficácia perante terceiros.

2 - O Projecto de alterações será afixado na Sede do SPM e suas delegações, se as houver, bem como distribuído aos sócios, pelo menos 15 dias antes da Assembleia respectiva.

3 - As proposta de alteração a apresentar na Assembleia deverão dar entrada, por escrito, na Sede do SPM até às 17 horas do dia útil anterior ao da realização da mesma.

4 - Cabe ao Conselho Fiscal deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da Assembleia Geral que delibere sobre a revisão dos Estatutos os quais deverão ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de 4 dias após a realização da Assembleia Geral.

Artigo 80.º (Convocatória)

A convocatória da Assembleia Geral para alteração dos Estatutos faz-se nos termos do art. 23.º.

Artigo 81.º (Deliberações)

As deliberações relativas a alteração dos Estatutos serão tomadas por, pelo menos, 2/3 do número de sindicalizados presentes na reunião da Assembleia Geral e respeitando, cumulativamente, a alínea c) do n.º 2 do art. 21.º destes Estatutos.

Artigo 82.º (Regulamentação, Resolução de casos omissos e Interpretação dos Estatutos)

1 - A regulamentação das actividades das diversas estruturas, em tudo o que não esteja previsto nos presentes Estatutos, será feita em regulamento próprio discutido e aprovado em Assembleia Geral de Delegados ou em Assembleia Geral.

2 - Constituem complementos destes Estatutos, de plena qualidade e força executiva, os regulamentos internos em vigor e todos os que vierem a ser aprovados em Assembleia Geral de Delegados ou em Assembleia Geral.

3 - A resolução de casos omissos dos presentes Estatutos compete à Assembleia Geral. Em caso de reconhecida urgência a deliberação competirá à Mesa da Assembleia Geral, devendo ser comunicada em tempo útil a todos os associados e rectificada posteriormente em Assembleia Geral.

4 - Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos Estatutos deverão ser submetidos à Mesa da Assembleia Geral, que sobre eles poderá deliberar em primeira instância. Desta decisão, comunicada em tempo útil a todos os associados, cabe recurso para a Assembleia Geral.

CAPÍTULO VII**DA FUSÃO E DISSOLUÇÃO DO SINDICATO****Artigo 83.º (Fusão e Dissolução do Sindicato)**

1 - As propostas relativas à fusão ou dissolução do Sindicato serão votadas em Assembleia Geral convocada expressamente para o efeito.

2 - A Assembleia Geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

3 - As propostas de fusão do Sindicato só serão válidas se aprovadas com a participação mínima de 50% dos associados.

4 - A dissolução do Sindicato só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, 75% dos associados.

CAPÍTULO VIII**DISPOSIÇÕES GERAIS E TRÂNSITÓRIAS****Artigo 84.º (Instituição de Prémios)**

Por proposta de sócios ou da Direcção, devidamente aprovada em Assembleia Geral, poderão ser instituídos prémios honoríficos, bolsas ou a criação da figura de sócio honorário.

Artigo 85.º (Consulta Directa aos Sócios)

1 - Em todos os casos em que se proceda a uma consulta directa, e por voto secreto, aos sócios, respeitar-se-ão, com as devidas adaptações, às normas sobre o Processo Eleitoral.

2 - A Comissão Eleitoral deverá tornar públicos, com a antecedência devida, todos os aspectos considerados essenciais ao respectivo processo.

Artigo 86.º (Aceitação de cargos)

A designação para qualquer cargo sindical necessita da anuência do designado.

Artigo 87.º (Entrada em Vigor)

As alterações aos presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

Registado na Secretaria Regional dos Recursos Humanos, em 23 de Julho de 2002, a fl.ºs 10 verso do livro n.º 1, com o n.º 4, nos termos do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 14,74 cada	€ 14,74;
Duas laudas	€ 16,08 cada	€ 32,16;
Três laudas	€ 26,40 cada	€ 79,20;
Quatro laudas	€ 28,13 cada	€ 112,52;
Cinco laudas	€ 29,20 cada	€ 146,00;
Seis ou mais laudas	€ 35,51 cada	€ 213,06.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,28

ASSINATURAS

	<u>Anual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 24,31	€ 12,18;
Duas Séries	€ 46,84	€ 23,39;
Três Séries	€ 57,20	€ 28,57;
Completa	€ 66,98	€ 33,46.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 169/2001, de 4 de Dezembro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Departamento do Jornal Oficial

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 12,23 (IVA incluído)