



RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.
- PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — para o sector da indústria de Panificação da Região Autónoma da Madeira.
— Revisão.
- PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — para o Sector de Moagem, Massas, Doçarias e Similares da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.

Despacho:

- Criação do novo Modelo de Carteira Profissional para as profissões cujo exercício esteja condicionado à sua titularidade.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Estatutos — Alterações:

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DAS AGÊNCIAS DE VIAGEM E TURISMO
E O SIND. DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTE, AERONAVEGAÇÃO E PESCA

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 — O âmbito territorial desta convenção

abrange Portugal Continental e Insular e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agência de viagens representadas pelo sindicato outorgante e que exerçam funções nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais ou quaisquer outras dependências, que o serviço seja executado

dentro ou fora do escritório, e as entidades patronais representadas pela APAVT.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, mesmo que temporariamente deslocados para o estrangeiro, ainda que para filial ou sucursal, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas de direito local.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — A presente convenção entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto às tabelas salariais e outras cláusulas com expressão pecuniária, cujo período de vigência será de 12 meses, contados das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor um novo CCT ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCT.

4 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Abril de 1985.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

1 — O processo de revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, através da apresentação de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3 — A contraproposta é feita por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

4 — As tabelas salariais e outras cláusulas com expressão pecuniária só poderão ser denunciadas decorridos 10 meses após a sua data de publicação.

5 — O restante clausulado só poderá ser denunciado decorridos 20 meses sobre a data da sua publicação.

6 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas no prazo de 60 dias a contar da data da recepção pelos organismos denunciantes da resposta do outro outorgante.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das entidades patronais abrangidas por este CCT os trabalhadores que tenham completado as idades mínimas previstas na lei geral.

2 — Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

3 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que possuam habilitações literárias mínimas exigidas por lei e a carteira profissional, quando obrigatória, de acordo com o estabelecido na cláusula seguinte.

Cláusula 5.ª

(Condições especiais de admissão)

1 — Devem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preencham as condições de admissão a seguir referidas:

Categorias	Condições de admissão
Paquete	Tenham completado 14 anos de idade e ainda não tenham 18 anos e o ciclo preparatório.
Praticante	Tenham completado 16 anos de idade e ainda não tenham 21 anos e o ciclo preparatório.
Aspirante	Tenham completado 21 anos de idade e possuam como habilitações mínimas o 9.º ano do curso unificado.
Contínuo Telefonista Motorista Servente de limpeza Cobrador	Tenham completado 18 anos de idade e possuam como habilitações mínimas o ciclo preparatório.

Categorias	Condições de admissão
Terceiro-oficial Terceiro-técnico de turismo Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade ...	Possuam como habilitações o 11.º ano do curso unificado, curso de turismo ou de artes gráficas, respectivamente, e 3 anos de experiência no sector.
Segundo-oficial Segundo-técnico de turismo Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade ...	Possuam como habilitações o 11.º ano do curso unificado, curso de turismo ou de artes gráficas, respectivamente, e 3 anos de experiência no sector.
Primeiro-oficial Primeiro-técnico de turismo Primeiro-técnico de artes gráficas e publicidade ...	Possuam como habilitações o 11.º ano do curso unificado, curso de turismo ou de artes gráficas, respectivamente, e 6 anos de experiência no sector.
Chefe de secção	11.º ano unificado ou equivalente e, pelo menos, 7 anos de actividade no sector das agências de viagens.
Chefe de serviços	11.º ano unificado ou equivalente e, pelo menos, 10 anos de actividade no sector das agências de viagens.
Chefe de serviços de contabilidade	Diplomado pelo ISCA ou técnico de contas ou licenciado em Economia.
Chefe de serviços de contencioso	Licenciado em Direito.
Chefe de agência	11.º ano unificado ou equivalente e 12 anos de actividade em agências de viagens.

2 — Aquando da admissão de trabalhadores com experiência profissional no sector aplicar-se-á o previsto no n.º 4 da cláusula 18.º

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.ª, poderão ser admitidos pela entidade patronal os trabalhadores que, satisfazendo os requisitos profissionais e de antiguidade necessários para o exercício das funções para que se tenham candidatado, não possuam, no entanto, as habilitações literárias mínimas estabelecidas para admissão nas respectivas categorias.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, estas condições de admissão só se aplicam aos trabalhadores que vierem a ser admitidos depois da data de publicação deste CCT.

Cláusula 6.º

(Período de experiência)

1 — Os trabalhadores que possuam carteira profissional passada pelo sindicato outorgante estão isentos de qualquer período experimental.

2 — Para os restantes trabalhadores, a admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 15 dias, prazo durante o qual os trabalhadores e a entidade patronal poderão fazer cessar o contrato individual de trabalho sem qualquer indemnização.

3 — Quando a decisão couber à entidade patronal, deverão ser consultados os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, dado conhecimento do facto ao Sindicato.

4 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

5 — Durante o período de experiência as partes serão abrangidas por todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.º

(Efeitos da antiguidade)

Todo o tempo de trabalho prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, se este voltar a exercer a sua actividade no continente ou nas regiões autónomas.

Cláusula 8.º

(Preenchimento de vagas)

Sempre que se verifique uma vaga num determinado sector, deverá a entidade patronal proceder a uma admissão, em caso de justificada necessidade, indagando previamente junto de todos os trabalhadores da empresa quais os possíveis

interessados no lugar, com a indicação dos requisitos necessários ao seu desempenho. Deste processo será dado conhecimento prévio à comissão de trabalhadores.

Cláusula 9.ª

(Proibição de acordos entre entidades patronais)

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

2 — O trabalhador cujo admissão for recusada com fundamento real ou declarado naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 72.ª, ficando a respectiva responsabilidade a cargo das entidades intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho prestado 1 ano.

Cláusula 10.ª

(Promessa de contrato de trabalho)

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2 — O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito.

3 — Não é aplicável ao contrato de que se trata nesta cláusula o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Cláusula 11.ª

(Contratos a prazo)

1 — Fica prevista a celebração de contratos a prazo, desde que este seja certo.

2 — A celebração de contrato a prazo deverá atender a situações de necessidade temporária e extraordinária de trabalho.

3 — O contrato a prazo está sujeito a forma escrita e deverá conter as seguintes indicações:

a) Identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalho, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato;

b) Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a 6 meses quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

4 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

5 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere a alínea b) do n.º 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

6 — Para a celebração de contratos a prazo será consultada a comissão de trabalhadores, no âmbito dos direitos das comissões de trabalhadores que lhe são reconhecidos pela lei em vigor, ou, na sua falta, o delegado sindical.

7 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 12.ª

(Promoções obrigatórias)

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete	Praticante	Completar 18 anos de idade e 3 anos de permanência naquela categoria.
Praticante	Aspirante	Completar 21 anos e 3 anos de permanência naquela categoria e possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.
	Contínuo	Completar 21 anos de idade e 3 anos de permanência na categoria.
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar 24 anos de idade e, no mínimo, 3 anos de permanência naquela categoria.

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Contínuo	Terceiro-oficial	Completar 24 anos de idade e, no mínimo, 3 anos de permanência naquela categoria a ter completado o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Terceiro-oficial Terceiro-técnico de turismo ... Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade	Segundo-oficial Segundo-técnico de turismo ... Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade	4 anos de permanência naquela categoria.
Segundo-oficial Segundo-técnico de turismo ... Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade	Primeiro-oficial Primeiro-técnico de turismo ... Primeiro-técnico de artes gráficas e publicidade	3 anos de permanência naquela categoria.

Cláusula 13.ª

(Promoções facultativas)

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas na cláusula anterior, tenham necessidade de promover trabalhadores a letras superiores à letra J, inclusive, observarão prioritariamente as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissional;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e antiguidade na empresa.

2 — A promoção recairá sobre o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados no número anterior, seja proposto pela entidade patronal e aceite pela comissão de trabalhadores; mas a esta só é facultado rejeitar dois dos propostos, devendo aceitar o que em terceiro lugar for indicado pela entidade patronal ou preferir qualquer daqueles dois.

Cláusula 14.ª

(Quadros de pessoal)

1 — Os quadros de pessoal serão organizados nos termos legais.

2 — Dos quadros referidos no número anterior serão enviados exemplares às entidades que a lei determinar e aos sindicatos e deverão conter a relação nominal dos trabalhadores ao serviço da agência, agrupados por locais de trabalho.

3 — Todas as alterações ao quadro de pessoal que ocorram no decurso do ano serão comunicadas ao Sindicato, contendo as informações que

são pedidas para a organização e preenchimento do próprio quadro de pessoal.

4 — Da documentação referida nos números anteriores será obrigatoriamente remetida cópia à Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo.

5 — Após o envio dos quadros a que se referem os números anteriores, as empresas são obrigadas a afixar em lugar bem visível cópia dos referidos quadros.

Cláusula 15.ª

(Regulamentações do quadro — Densidades)

1 — Por cada 6 trabalhadores inseridos ou na área administrativa ou na área técnica de turismo, e classificados nas letras E, F e G, um deles será obrigatoriamente classificado na letra D.

2 — O total dos trabalhadores das categorias profissionais I e J não poderá ser superior ao total dos trabalhadores das categorias E, F e G.

3 — A distribuição dos trabalhadores das categorias profissionais E, F e G obedecerá ao quadro estabelecido nesta cláusula.

4 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências, serão os trabalhadores sempre considerados em separado, por locais de trabalho, para efeitos de classificação e aplicação das dotações mínimas previstas neste anexo.

Quadro de densidades

Grupo ou grau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Letra E	—	—	—	1	1	1	1	1	2	2
Letra F	—	1	1	1	2	2	2	3	3	4
Letra G	1	1	2	2	2	3	4	4	4	4

Cláusula 16.ª

(Substituição temporária de funções)

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 150 dias será obrigatoriamente promovido à categoria profissional imediatamente superior.

2 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro.

3 — A entidade patronal só está autorizada a encarregar o trabalhador de serviços diferentes dos que normalmente presta quando tal mudança não implique diminuição da retribuição nem prejuízo da sua situação profissional e tiver o acordo expresso do trabalhador, depois de consultada a comissão de trabalhadores e ou o delegado sindical.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele.

Cláusula 17.ª

(Acumulação de funções — Condições especiais)

1 — As empresas com 15 trabalhadores ou menos ao serviço em tempo total podem incumbir trabalhadores das letras E a I do desempenho cumulativo de outras tarefas compreendidas na definição do grupo a que pertencem, depois de ouvida a comissão de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — As empresas com 16 ou mais trabalhadores ao serviço em tempo total podem incumbir trabalhadores das letras E a I do desempenho cumulativo de outras tarefas compreendidas na definição do grupo a que pertencem, mediante prévio acordo deles e da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

3 — As empresas podem cometer aos trabalhadores da letra F a função de proceder a recebimentos e pagamentos no escritório, quando tal função, não sendo predominante, possa ser exercida cumulativamente com outra, mediante prévio acordo do trabalhador e da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

Cláusula 18.ª

(Registo de desemprego)

1 — As entidades patronais obrigam-se por esta convenção, quando pretendam admitir qual-

quer trabalhador por ela a abranger, a consultar, por escrito, o sindicato outorgante, obrigando-se o mesmo a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

2 — Têm prioridade na admissão os trabalhadores que já tenham prestado serviço em qualquer das entidades patronais vinculadas a esta convenção colectiva de trabalho.

3 — As entidades patronais obrigam-se a recrutar prioritariamente os trabalhadores inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

4 — Na hipótese prevista no n.º 2, será colocado o trabalhador, pelo menos, na letra em que se encontrava à data da cessação do contrato, sem prejuízo das promoções dos trabalhadores existentes na firma.

5 — Caso estivesse o trabalhador em letra superior à letra E, será colocado, pelo menos, na letra E.

6 — Todas as admissões para a categoria D e inferiores dependem de acordo prévio das comissões de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

7 — As entidades patronais poderão recusar-se ao recrutamento de trabalhadores inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante, desde que invoquem motivo moral ou profissional atendível em relação ao recrutamento desses trabalhadores.

Cláusula 19.ª

(Garantias diversas)

1 — Os efeitos decorrentes de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma classe determinada, produzir-se-ão tomando em conta a idade e a antiguidade já existentes à data da entrada em vigor desta convenção.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 não poderá resultar qualquer promoção de mais de uma letra.

3 — Quando, em resultado da aplicação do disposto no n.º 1, houver virtualmente lugar a promoção e diuturnidades, funcionará apenas a promoção.

4 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria, diminuição da retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicadas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por tais motivos;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus camaradas;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 150 dias, retomar as funções respectivas;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 25.ª;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Obrigar os trabalhadores a actividades alheias àquela a que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou aquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional;

j) Permitir ou colaborar em alguma infracção ao disposto nesta convenção colectiva de trabalho;

l) Restringir o uso de serviços por ela criados.

m) Transferir de sindicato o trabalhador;

n) Obrigar o trabalhador, para além do previsto na lei, a prestar trabalho suplementar, trabalho nocturno ou em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar ou em dias feriados.

Cláusula 21.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Facilitar horários aos trabalhadores que comprovadamente frequentem cursos escolares ou outros considerados pelos próprios trabalhadores como válidos para a sua formação;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, segurança e salubridade, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;

c) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os trabalhadores ao seu serviço e com o público, bem como exigir dos trabalhadores com funções de chefia que tratem correctamente os que estiverem sob as suas ordens;

d) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ao seu serviço, cargo ou cargos desempenhados, bem como outras referências quando expressamente solicitadas pelo interessado;

e) Prestar ao Sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho dos trabalhadores;

f) Não opor obstáculos ao exercício de funções de dirigentes sindicais, de comissões de trabalhadores e de delegados sindicais nos locais de trabalho e fora deles e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei e desta convenção;

g) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido nesta convenção, designadamente da retribuição e do período de férias, dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e das actividades das comissões de trabalhadores, nos termos e com os limites da lei e desta convenção;

h) Preencher completamente mapas mensais de quotização sindical e de controle do cumprimento desta convenção e das leis do trabalho que documentem exactamente a situação de cada

trabalhador perante as normas que lhe são aplicáveis, remetendo-os ao sindicato outorgante até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito.

i) Rectificar as anomalias no mapa correspondente ao mês posterior àquele em que foram verificadas;

j) Cobrir de sua conta os riscos resultantes de erros de cálculo, nomeadamente de tarifas, câmbio de divisas e orçamentos, salvo em caso de ocorrência sistemática e frequente desses erros por parte do mesmo trabalhador ou de erros fraudulentos.

l) Cobrir de conta própria ou através de seguro os riscos implicados na guarda e transporte de valores ou dinheiro, dentro ou fora do estabelecimento, somente quando se verifique que a sua perda, roubo, furto, extravio ou outro dano de qualquer natureza não forem devidos a dolo ou negligência dos respectivos trabalhadores, competindo sempre a estes dar imediato conhecimento do facto à entidade patronal, bem como promover as diligências legais necessárias, designadamente participação policial, para apuramento da verdade, sob pena de serem havidos como responsáveis;

m) Facilitar aos trabalhadores, quando as suas obrigações familiares o justificarem, sem que tal implique tratamento menos favorável, dispensa até 1 dia por mês, sem perda de retribuição, não sendo, porém, estas dispensas susceptíveis de acumulação;

n) Cumprir as cláusulas desta convenção;

o) Proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho adequadas, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, cultural e moral;

p) Pôr, sempre que possível, em todos os locais de trabalho uma sala à disposição dos trabalhadores para seu convívio.

Cláusula 22.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Executar com competência, assiduidade, pontualidade e zelo os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respec-

tivos poderes de direcção definidos nesta convenção em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos emergentes desta convenção;

d) Guardar segredo profissional, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização da empresa, métodos de produção e negócios, sem prejuízo do disposto nas alíneas g), h), i) e j) da cláusula 90.ª e no n.º 2 da cláusula 106.ª;

e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas, com o público e com a entidade patronal;

f) Cumprir as cláusulas desta convenção;

g) Informar com isenção a respeito dos seus camaradas;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência directa com a entidade patronal;

i) Não conceder créditos, sem que para isso tenha sido expressamente autorizado;

j) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes forem confiados pela entidade patronal;

l) Sem prejuízo do previsto na cláusula 16.ª, desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas impossibilitados de o prestar por causa legítima, desde que essa impossibilidade não seja superior a 30 dias;

m) Executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.ª, alínea i), e na cláusula 16.ª, n.º 3.

2 — Embora esta matéria não seja possível de procedimento disciplinar, deverão ainda os trabalhadores:

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

b) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

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

d) Encaminhar, por intermédio do seu superior hierárquico, que em caso algum deixará de dar

o devido andamento com a possível brevidade, qualquer reclamação de carácter profissional que o trabalhador entenda dever formular à entidade patronal.

Cláusula 23.ª

(Quotização sindical)

1 — A entidade patronal incluirá como desconto na folha de ordenados a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobrança, com o respectivo montante, para sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador, em declaração individual a enviar ao sindicato e à entidade patronal, assim o entender e autorizar.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

Cláusula 24.ª

(Noção de local de trabalho)

Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

Cláusula 25.ª

(Transferência)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho, inclusivamente dentro da mesma localidade, mediante acordo escrito do interessado, ainda que a transferência não implique prejuízo económico para o trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que a determinam e de todas as circunstâncias relevantes será dado prévio conhecimento ao sindicato outorgante.

3 — Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra, nos termos do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos previstos necessários a evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4 — Caso a transferência não seja definitiva, mas implique que o trabalhador se veja obrigado a

deslocações diárias do local de trabalho habitual para o novo local de trabalho, com regresso ao fim do dia, terá direito ao pagamento de despesas de refeição e de deslocação, além do pagamento como trabalho extraordinário do tempo gasto em deslocações. O disposto neste número só é aplicável no caso de as localidades serem distintas.

5 — Caso a transferência não seja definitiva e tenha lugar dentro da mesma localidade, a entidade patronal suportará o aumento de transporte que daí resulte para o trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho)

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

2 — O horário normal de trabalho obedecerá aos seguintes princípios:

a) Semana de 5 dias, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Trinta e sete horas e meia de trabalho semanal, distribuído por 7 horas e meia de trabalho diário, com encerramento das empresas até às 18 horas e 30 minutos.

c) As empresas poderão abrir aos sábados de manhã, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquetes, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês;

d) Os trabalhadores que tenham prestado trabalho ao sábado terão ivre, e como única compensação, a manhã do primeiro dia útil da semana seguinte;

e) O funcionamento ordinário das empresas nunca poderá ultrapassar um máximo de 41 horas por semana;

f) O trabalho não deve começar em regra antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

3 — Para os trabalhadores classificados como assistentes o horário de trabalho terá um cômputo semanal de 37 horas e meia, não podendo, no entanto, o horário normal diário exceder as nove horas.

4 — O Sindicato outorgante poderá verificar nos próprios locais de trabalho o cumprimento das cláusulas referentes à duração do trabalho contidas no presente capítulo.

5 — A verificação referida no número anterior só poderá ser efectuada por um membro da direcção do sindicato ou delegado sindical da empresa ou funcionário do sindicato expressamente credenciado para o efeito.

Cláusula 27.ª

(Intervalo no horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para almoço e descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas.

2 — Durante a interrupção destinada ao almoço e descanso não deverá haver prestação de trabalho suplementar.

3 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas serão contados como período útil de trabalho.

4 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a 4 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula anterior e do que fica disposto quanto ao trabalho suplementar.

Cláusula 28.ª

(Horários diferenciados)

1 — Poderão, porém, com o mesmo número de horas de trabalho, ser estabelecidos outros horários, determinados por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, com conhecimento do sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior não se aplicará aos trabalhadores que individualmente demonstrem inconveniência na aceitação de tal medida.

Cláusula 29.ª

(Afixação dos horários de trabalho)

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 26.ª, se for caso disso.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo dos trabalhos e os intervalos de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato outorgante, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e esta convenção.

Cláusula 30.ª

(Trabalho suplementar)

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores;

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;

c) Menores.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

5 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

6 — O trabalho suplementar deverá ser sempre autorizado pela entidade patronal ou, na sua ausência, por responsável em que este delegue, e devidamente registado em livro próprio, que deverá ser rubricado pelo trabalhador, sob pena de não produzir quaisquer efeitos legais.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 160 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 não fica sujeito a quaisquer limites.

9 — Caso a Inspeção de Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 5, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 4.

Cláusula 31.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho, nos quadros da empresa, os trabalhadores das letras A, B, C e D.

2 — A isenção só poderá ser concedida havendo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

3 — A remuneração do trabalhador isento deverá ser igual à da respectiva letra, acrescida da correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, nos termos da cláusula 35.ª, n.º 1, alínea a).

4 — É vedado à entidade patronal exigir do trabalhador declaração de renúncia à remuneração prevista no número anterior.

5 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho e apresentar os documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

6 — Os trabalhadores isentos devem constar nos horários afixados devidamente identificados nessa qualidade.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.ª

(Conceito)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável, nos termos desta convenção.

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular com base na retribuição efectiva do trabalhador sê-lo-ão, salvo disposição em contrário, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretende calcular.

6 — À retribuição ilíquida mensal corresponde, designadamente:

a) A remuneração constante do anexo II;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios e acréscimos previstos nesta convenção;

d) Qualquer outra prestação mensal com natureza de retribuição.

Cláusula 33.ª

(Pagamento da retribuição)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito.

2 — No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas ao trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 34.ª

(Remuneração mínima mensal)

A remuneração mínima mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 35.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será sempre remunerado com os seguintes aumentos sobre o salário/hora normal:

a) 90% das 18 às 20 horas;

b) 125% das 20 às 24 horas;

c) 150% das 24 às 8 horas.

2 — O cálculo do salário/hora normal será sempre feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$SH = \frac{13 \times RME}{1950}$$

sendo RME a retribuição mensal efectiva, definida nos termos da cláusula 34.^a

3 — O pagamento das horas extraordinárias processar-se-á nos primeiros 10 dias úteis do mês seguinte àquele em que o trabalho foi prestado.

Cláusula 36.^a

(Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em qualquer dos dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados terão direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias úteis seguintes.

2 — A remuneração do trabalho prestado nesses dias será de 200% do salário/hora normal, devendo ser pago um mínimo de 4 horas.

3 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, no período compreendido entre as 18 horas e as 8 horas, será sempre remunerado nos termos do n.º 2 desta cláusula, acrescido dos seguintes aumentos sobre o salário/hora normal:

a) 50% das 18 às 20 horas;

b) 75% das 20 às 24 horas;

c) 100% das 24 às 8 horas.

Cláusula 37.^a

(Gratificações)

As gratificações que, muito embora não sendo devidas por imperativo desta convenção, sejam atribuídas regular e periodicamente consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante da retribuição do trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de férias)

O subsídio de férias integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador.

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos na mesma letra e empresa, a uma diuturnidade no valor de 9% da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G.

2 — As diuturnidades são devidas até ao limite de cinco para todas as categorias.

3 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

4 — Para efeitos de diuturnidades os períodos contam-se a partir do dia 1 do mês de ingresso do trabalhador na respectiva categoria profissional.

5 — O valor das diuturnidades será acrescido às remunerações constantes do anexo II. Se à data em que adquire o direito à diuturnidade a remuneração mensal for já superior ao ordenado base previsto no anexo II, será mantida ou elevada, na medida do necessário, consoante o montante dela atinja já ou não atinja ainda a soma do valor do referido ordenado base mais o quantitativo percentual da diuturnidade devida.

6 — Na promoção a letra superior o trabalhador perde o direito às diuturnidades já vencidas, não podendo no entanto a sua retribuição ser reduzida.

§ único. As alterações de letra verificadas pela introdução da categoria de director de serviços e a consequente reclassificação dos trabalhadores não afecta o sistema de diuturnidades em vigor.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.

2 — O direito ao subsídio de Natal vence-se em 10 de Dezembro de cada ano.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula integra a retribuição.

4 — O subsídio de Natal será de valor igual a um mês de retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador, não podendo nunca ser inferior à retribuição do mês de Dezembro do ano em causa.

5 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o

subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 41.ª

(Subsídio por quebras)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou cobrança nos termos da definição de funções constante do anexo I têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas em dinheiro, no montante de 6,5% da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G.

a) O disposto no número anterior abrange os trabalhadores que exerçam cumulativamente aquelas funções e que à presente data beneficiem já desse acréscimo.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa ou cobrança têm direito ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente exerçam essas funções, não podendo em nenhum caso esse acréscimo ser inferior a metade do subsídio mensal.

CAPÍTULO VII

Subsídio de refeição e deslocações

Cláusula 42.ª

(Subsídio de almoço)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço de 190\$00, o qual poderá ser pago em senhas ou em numerário.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho a prestação efectiva de trabalho normal por um período igual ou superior a 7 horas, sem prejuízo dos direitos conferidos aos trabalhadores nos termos das cláusulas 93.ª, alíneas d) e e), 95.ª, n.º 2, e 102.ª, n.º 2, alíneas a) e b).

3 — Nos dias em que os trabalhadores tenham direito ao abono estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 43.ª não auferem o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula não se considera retribuição.

Cláusula 43.ª

(Abono de refeição)

1 — Quando o trabalhador se encontrar a

prestar trabalho fora do período fixado na cláusula 26.ª, terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

- a) Pequeno-almoço — 110\$;
- b) Almoço — 550\$;
- c) Jantar — 550\$;
- d) Ceia — 425\$00.

2 — Consideram-se horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 7 horas.

3 — Obrigatoriamente, será concedido um mínimo de 1 hora como intervalo para refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Os intervalos referidos serão considerados para todos os efeitos como tempo de trabalho útil.

4 — Os trabalhadores que terminem o trabalho às 20 horas não têm direito ao abono previsto para o jantar.

Cláusula 44.ª

(Deslocações em serviço)

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço desta ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito a alojamento e transporte nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a alimentação e a um subsídio diário, que será:

- a) Continente e ilhas — 750\$;
- b) Países estrangeiros — 1400\$;

2 — Sempre que o trabalhador se desloque em viagem de grupo ao serviço da empresa terá direito a alojamento no mesmo estabelecimento hoteleiro onde se aloje a maioria dos clientes e a transporte em condições nunca inferior às daqueles.

3 — No caso de viajar sozinho, terá direito, sempre que possível, a alojamento hoteleiro, no mesmo estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria 1.ª-B ou 3 estrelas, e a transporte em 1.ª classe, excepto quando de avião, que será de classe económica.

4 — Quando o trabalhador pernoitar na área da sua residência, a entidade patronal pagará todas as despesas de manutenção, contra documento, de acordo com a tabela da cláusula 43.ª.

5 — Caso o trabalhador utilize veículo próprio o serviço terá direito a um subsídio por quilómetro, equivalente a dois sétimos do preço da gasolina super ou, em alternativa, a um quarto daquele preço, ficando, neste último caso, a entidade patronal obrigada a fazer um seguro que cubra o trabalhador e o veículo de eventuais acidentes ocorridos em serviço.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal férias e feriados

Cláusula 45.ª

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores em regime de horário normal de trabalho têm direito a descansar dois dias por semana, os quais, em princípio, serão o sábado e o domingo.

2 — O descanso semanal dos trabalhadores classificados como «assistentes» não será obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

Cláusula 46.ª

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais, relativamente às localidades onde a entidade patronal tenha escritórios e ou dependências.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

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

5 — O dia 24 de Dezembro e a tarde do dia 31 de Dezembro passarão a ser obrigatoriamente feriados no âmbito desta convenção, caso venha a ser alterada a legislação vigente nesta matéria.

Cláusula 47.ª

(Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores, têm direito a gozar férias remuneradas no ano civil subsequente ao da sua admissão, por período de 30 dias consecutivos, nos termos gerais e ainda segundo as seguintes condições:

a) Quando o início do exercício das funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 21 dias consecutivos.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato, bem como o período proporcional referido no número anterior, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

4 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito nos termos dos números anteriores.

5 — As retribuições e subsídios de férias serão pagos de uma só vez, pelo menos 10 dias antes do seu início.

Cláusula 48.ª

(Gozo de férias)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, salvo nos meses de Julho e Agosto, em que os trabalhadores terão direito a gozar um mínimo de 14 dias consecutivos.

2 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior as férias dos trabalhadores que exerçam

funções, designadamente em serviços administrativos, que não colidam com o regular e normal funcionamento das empresas.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana e na respectiva contagem serão incluídos os dias de descanso semanal que neles tiverem lugar.

5 — Não serão incluídos na contagem os feriados referidos na cláusula 46.ª, desde que coincidam com o início ou fim de cada um dos períodos de férias.

Cláusula 49.ª

(Marcação do período de férias)

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

a) A garantia do regular funcionamento da empresa, considerado quer no seu conjunto quer em relação a cada serviço ou secção;

b) A marcação feita pelos trabalhadores.

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

3 — Salvo acordo em contrário, o período de férias será marcado entre 1 de Abril e 31 de Outubro, elaborando-se para isso uma escala rotativa de todos os meses do período de modo a permitir a cada trabalhador a sua utilização.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — A entidade patronal remeterá ao sindicato outorgante, até 15 de Abril de cada ano, um mapa donde constem os períodos de férias dos trabalhadores. Todas as alterações que se verificarem posteriormente serão igualmente remetidas ao mesmo sindicato.

Cláusula 50.ª

(Indisponibilidade do direito a férias)

1 — As férias em caso algum poderão ser re-

midadas a dinheiro ou substituídas por qualquer outra concepção.

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

Cláusula 51.ª

(Cumulação de férias)

1 — Os trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro poderão, com prévio acordo da entidade patronal, acumular férias de 2 anos consecutivos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente:

a) Aos trabalhadores do continente que pretendam gozar as férias nas regiões autónomas;

b) Aos trabalhadores de cada uma das regiões autónomas que pretendam gozar férias no continente ou na outra região autónoma.

3 — No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 52.ª

(Alteração ou interrupção de férias)

1 — As alterações do período de férias já estabelecido, ou a interrupção das já iniciadas, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal colocam esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo de férias, se a baixa se verificar antes da data fixada para o início das férias ou durante as mesmas e for devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, estas serão adiadas, totalmente ou na parte não gozada, a pedido do trabalhador, para data a fixar de acordo com as conveniências de serviço e do trabalhador.

SECÇÃO II

Faltas**(Conceito de falta)**

Cláusula 53.ª

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 54.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongue para além de um mês, aplica-se o estipulado na cláusula 59.ª

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se, para todos os efeitos, justificadas.

Cláusula 55.ª

(Casos de faltas justificadas)

1 — Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

a) Por motivo de casamento, durante um período de 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

I) — 5 por pais, cônjuge, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, noras, genros, padrasto, madrastra, enteados, companheiro ou companheira;

II) — 2 dias, por avós, netos, irmãos, cunhados e ainda pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com os trabalhadores;

c) Por motivo de parto, o pai, durante 3 dias;

d) Por motivo de exames em estabelecimentos de ensino, nos dias das provas e vésperas, desde que seja dado aviso prévio de 2 dias;

e) Pelo período de tempo indispensável para

consultas médicas, desde que previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultarem do cumprimento de obrigações legais, as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e as motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

Cláusula 56.ª

(Consequência das faltas não justificadas)

1 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador, definida nos termos da cláusula 32.ª a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir em igual número de dias o período de férias imediato se o trabalhador assim pretender.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o pedido de férias não pode ser reduzido a menos de três quartos do fixado na cláusula 47.ª.

3 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de férias, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do profissional.

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

5 — Sem prejuízo no número anterior, as ausências por período inferior a um dia de trabalho serão considerados somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias ou meios dias de trabalho.

Cláusula 57.ª

(Participação das faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

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

Cláusula 58.º

(Licença sem retribuição)

1 — Se requerida pelo trabalhador, poderá a entidade patronal conceder licença sem retribuição, seguida ou interpolada, até ao limite máximo de 2 anos, com o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

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

3 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão dos mapas de quotização sindical, com indicação da situação.

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

5 — Após qualquer período de licença pedido pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, cessarão definitivamente os deveres, direitos e garantias das partes.

Cláusula 59.º

(Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O disposto no número anterior só não é aplicável quando o trabalhador tenha criado fraudulentamente o impedimento para evitar a cessação do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão

retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados na dotação de quadros referida na cláusula 15.ª.

Cláusula 60.º

(Termo do impedimento do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sendo a reintegração compulsiva.

15 dias a contar da data da sua apresentação deve indemnizar este por cada dia desde essa data até à sua reintegração com o valor correspondente ao vencimento.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 61.º

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão)

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

Cláusula 62.º

(Serviço militar obrigatório)

1 — As disposições das cláusulas anteriores são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar.

2 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias ou, não as podendo gozar, a receber a correspondente retribuição e subsídio de férias.

3 — No caso de regressar do serviço militar, que não no ano de ingresso, o trabalhador retoma a prestação do trabalho e tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio de férias.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.º

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 64.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1 — Salvo a hipótese de simulação ou fraude às cláusulas desta convenção, é lícito às partes revogar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2 — O acordo constará obrigatoriamente 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 do trabalho e as normas do presente contrato.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de 7 dias a contar da data de assinatura do documento previsto no n.º 1, o trabalhador poderá revogá-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 65.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) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber.

2 — Nos casos previstos na alínea c) do número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 66.ª

(Rescisão com justa causa promovida pela entidade patronal)

1 — É proibido às entidades patronais efectuar despedimentos sem justa causa.

2 — O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 82.ª.

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

4 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente, de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 67.ª

(Nulidade do despedimento)

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

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

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização legal, contando-se para esse efeito o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 68.ª

(Apreciação da justa causa)

Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes para o caso.

Cláusula 69.ª

(Ausência de justa causa)

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a empresa não poderá invocá-los como justa causa:

a) Quando houver praticado actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador o considerar perturbadores

b) Quando houver, expressa e inequivocamente perdoado ao trabalhador.

Cláusula 70.ª

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

Cláusula 71.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do trabalho;

b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 25.ª;

d) A violação culposa das garantias dos trabalhadores previstas nesta convenção e na lei;

e) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;

h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal, nomeadamente por parte dos membros da administração ou gerência da empresa, e a conduta intencional e inequívoca para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

i) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta do cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 20.ª e 21.ª.

2 — Salvo a hipótese prevista no número anterior nas alíneas a) e i), quando o trabalhador rescindir o contrato com justa causa terá direito à indemnização prevista na cláusula seguinte.

Cláusula 72.ª

(Indemnizações)

1 — A rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador, quando efectuada

ao abrigo das alíneas b) a h) da cláusula 71.ª, obriga a entidade patronal.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior não poderá ser inferior a 3 meses.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, atender-se-á sempre a retribuição efectiva do trabalhador no momento da rescisão do contrato, contando-se como completos os anos da admissão e da rescisão.

Cláusula 73.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — Salvo as hipóteses previstas nas cláusulas 66.ª e 70.ª, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas, quer pela entidade patronal, quer pelo trabalhador, pela rescisão do contrato de trabalho etendem-se sem prejuízo das devidas em acção penal, se for caso disso.

Cláusula 74.ª

(Despedimento colectivo)

Só serão permitidos despedimentos colectivos desde que observados, pela entidade patronal, todos os requisitos, limites e condicionalismos impostos pela lei em vigor.

Cláusula 75.ª

(Falência da entidade patronal)

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar o contrato de trabalho.

2 — O administrador de falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

3 — A cessação do contrato de trabalho fica sujeita, consoante as circunstâncias do caso, à disciplina de encerramento definitivo, previsto na cláusula 77.ª.

Cláusula 76.ª

(Encerramento temporário)

1 — No caso de encerramento temporário da empresa e ou dependência ou redução da actividade, por iniciativa da entidade patronal, por facto

a ela imputável ou por razões do seu interesse, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, e a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 77.ª

(Encerramento definitivo)

Em caso de encerramento definitivo da empresa e ou dependência, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, devendo ser comprovado por peritagem do Ministério do Trabalho e Segurança Social, os contratos de trabalho caducam, recebendo os trabalhadores, para além da indemnização legal a que tiverem direito, 5 meses de vencimento, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra ou noutras empresas ou dependências.

Cláusula 78.ª

(Transmissão de exploração)

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendem a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo atendível e devidamente justificado, nomeadamente pela diminuição significativa do património da empresa.

2 — Os contratos de trabalho deverão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a actividade noutro ramo de exploração ou estabelecimento e se o trabalhador a isso anuir.

3 — Os trabalhadores que optarem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na cláusula 72.ª, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

4 — A entidade patronal adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, desde que reclamadas até ao momento em que ela tenha lugar e ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

5 — Não prevalecem sobre as normas ante-

riores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

6 — As disposições previstas nesta cláusula aplicam-se igualmente em caso de alteração do pacto social que conduza a diminuição da capacidade da empresa para dar cobertura aos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quanto ao pagamento de eventuais indemnizações.

7 — Para efeito de o trabalhador exercer os direitos de opção que lhe são garantidos por esta cláusula, a entidade ou entidades patronais interessadas poderão notificar os trabalhadores, expondo circunstanciadamente todas as condições de transmissão ou alteração em vista, para que, em 30 dias, os mesmos declarem, por escrito, e por forma irreversível, qual a opção que farão no caso de se concretizar a referida transmissão ou alteração. Se o trabalhador deixar de se pronunciar, entende-se que aceita continuar ao serviço da entidade patronal interessada, no caso de alteração do pacto, ou de qualquer das entidades patronais interessadas e conforme estas acordarem, mas sem prejuízo do disposto na cláusula 25.ª, no caso de transmissão de exploração.

Cláusula 79.ª

(Créditos resultantes do contrato)

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho suplementar vencidos há mais de 5 anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 80.ª

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 81.ª

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem poder disciplinar so-

bre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;

b) O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

Cláusula 82.ª

(Processo disciplinar)

1 — Salvo para repreensão simples, o poder disciplinar exerce obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, e este considera-se iniciado na data em que o trabalhador receba a nota de culpa.

2 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificadamente comunicados ao trabalhador, ao delegado sindical e comissão de trabalhadores através de nota de culpa, reduzida a escrito com as demais formalidades legais, entregue pessoalmente, que datará e assinará o original. Caso o trabalhador esteja ausente do serviço ou se recuse a datar e assinar devidamente o original, o facto ocorrido será comprovado por termo assinado por duas testemunhas e com a comunicação da nota de culpa feita então por carta registada com aviso de recepção para o domicílio do trabalhador que constar do quadro de pessoal, considerando-se o processo disciplinar iniciado na data do registo;

b) o trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 10 dias de calendário, podendo esta ser de 20 dias, também de calendário, em caso de impedimento por motivo de força maior devidamente comprovado;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 5, as quais serão convocadas pelo instrutor do processo, por carta registada com aviso de recepção, ou por termo de entrega e com a indicação do local, dia e hora que devem ser ouvidas;

d) Após a apresentação da defesa, a entidade patronal dispõe de um prazo de 30 dias para comunicar a decisão.

3 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, considerando-se que a conclusão ocorre com o envio, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, da comunicação da decisão final ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato outorgante. A pedido deste ou do trabalhador a entidade patronal facultará cópia de todo o processo.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar será considerada nula e de nenhum efeito.

Cláusula 83.ª

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos termos legais, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, nem impedir o mesmo de assistir aos plenários de trabalhadores que durante a sua suspensão venham a verificar-se.

2 — A entidade patronal dará conhecimento imediato da suspensão do trabalhador à comissão de trabalhadores e ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato outorgante.

Cláusula 84.ª

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Dias por ano;
- d) Despedimento.

§ único. As sanções previstas nas alíneas b) e c) poderão ficar sujeitas ao regime de suspensão por 1 ano.

Cláusula 85.ª

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 84.ª ou reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de 1 ano a contar do momento em que se verificarem ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 86.ª

(Comunicação das sanções)

Dos processos disciplinares será remetida ao sindicato cópia da decisão final que ponha termo ao processo.

Cláusula 87.ª

(Indemnização por danos e prejuízos)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 88.ª

(Recurso)

1 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

2 — Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunais de jurisdição de trabalho.

Cláusula 89.ª

Registo das sanções)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se claramente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O sindicato outorgante, a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais têm o direito de verificar o referido registo.

Cláusula 90.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a exercer funções de caixa ou equiparadas ou as inerentes às de trabalhadores de categoria superior com evocação de motivos atendíveis;
- c) Se recusar a transportar valores fora do estabelecido sem o seguro respectivo;
- d) Se recusar a prestar trabalho suplementar, trabalho nocturno ou em dias de descanso semanal, para além do previsto na lei;

e) Se recusar a cumprir ordens ilegítimas da entidade patronal;

f) Ter prestado ao sindicato outorgante todas as informações necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

g) Ter posto o sindicato outorgante ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os camaradas de trabalho;

h) Ter prestado informações a qualquer organismo oficial com funções de inspecção ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

i) Ter prestado informações em plenários de trabalhadores da empresa no exercício do direito constitucional do controle de gestão;

j) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

l) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;

m) Exercer, ter exercido, candidatar-se ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissões de trabalhadores;

n) Exercer, ter exercido, candidatar-se ou ter-se candidatado ao exercício de quaisquer actividades de carácter político, em conformidade com o disposto no artigo 46.º da Constituição da República Portuguesa;

o) Ter reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;

p) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 91.ª

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 5 anos após os factos referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 92.ª

(Indemnização das sanções abusivas)

A aplicação de sanções abusivas, nos termos da cláusula 90.ª, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá

direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais desta convenção.

CAPÍTULO XI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 93.ª

(Direitos especiais das mulheres)

1 — Sem prejuízo dos direitos referidos noutras cláusulas desta convenção, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos

a) Não desempenhar, durante a gravidez e até meses depois do parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não serem despedidas durante a gravidez e até 1 ano depois do parto;

c) Faltar até 90 dias consecutivos, no período da maternidade, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto na cláusula 96.ª se, findo aquele período, não estiverem em condições de retomar o trabalho;

d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora para aleitação dos filhos, primeiros naturais e meia hora por meios artificiais durante 1 ano após o parto, sem diminuição de retribuição, do período de férias ou da antiguidade, podendo esses períodos ser acumulados diariamente;

e) Dispensa de trabalho para consultas pré-natal pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de remuneração ou qualquer regalia.

2 — Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto, deverão as mulheres trabalhadoras apresentar documento dos serviços médico-sociais comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto nado-morto, a mulher trabalhadora goza dos direitos consignados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 desta cláusula. Para efeitos da aplicação desta disposição, entende-se como parto nato-morto aquele que ocorre após os primeiros 3 meses de gravidez.

4 — Nos casos de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora terá direito a faltar 30 dias consecutivos, salvo recomendação médica de prolongamento desse período.

Cláusula 94.ª

(Trabalho a tempo parcial)

1 — Fica previsto o trabalho a tempo parcial nos seguintes termos

a) Só são permitidos contratos de trabalho em tempo parcial relativamente a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino e a serventes de limpeza, bem como em outros casos em que não se justifique a proporção de trabalho em regime normal;

b) A retribuição do trabalhador a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo, nos termos desta convenção, correspondente ao período ajustado;

c) Com as necessárias adaptações, é aplicável ao trabalhador a tempo parcial o disposto no capítulo VI e, em geral, todas as normas desta convenção;

d) Os contratos de trabalho a tempo parcial carecem de prévia autorização da comissão de trabalhadores e ou delegado sindical;

e) Os trabalhadores a tempo parcial não são considerados no número total de trabalhadores para os efeitos previstos na dotação de quadros da cláusula 15.ª, mas ser-lhes-á atribuída uma classe dentro do quadro.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial há pelo menos 1 ano que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga na mesma função.

3 — A antiguidade dos trabalhadores em regime de tempo parcial calcula-se estabelecendo a proporção entre o número de horas semanais de trabalho e o período normal de trabalho a tempo inteiro.

Cláusula 95.ª

(Direitos dos trabalhadores-estudantes)

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

2 — Sempre que necessário e nos cursos de horário pré ou pós laboral o trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de 6 horas semanais em termos de distribuição a acordar.

3 — Os trabalhadores a que se refere o número anterior deverão comprovar, por documento emanado do estabelecimento de ensino, a respectiva frequência com assiduidade, sempre que tal seja exigido pela entidade patronal.

4 — Em tudo o mais relativo aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto (estatuto do trabalhador-estudante).

CAPÍTULO XII

Direitos e regalias complementares

SECÇÃO I

Previdência e seguros

Cláusula 96.ª

(Complemento do subsídio de doença e acidente)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro do pessoal, mantendo integralmente todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado a entidade patronal pagar-lhe-á durante o período máximo de 12 meses a contar do início da baixa a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador. A entidade patronal pagará assim 100% da retribuição ilíquida mensal definida nos termos da cláusula 32.ª, n.º 6, alíneas a) e b), e ainda os subsídios de férias e de Natal, sendo posteriormente reembolsada das importâncias que a caixa de previdência ou companhia de seguros atribuírem, quando estas as remeterem ao trabalhador.

3 — A baixa será devidamente comprovada por documentos a emitir pelos serviços competentes.

4 — Em caso de fraude, quer devida a falsa situação de baixa por doença, quer por retenção indevida das importâncias reembolsadas pela caixa de previdência ou companhia de seguros, o trabalhador perde os direitos consignados nesta cláusula, sem prejuízo do reembolso daquelas importâncias e de maior responsabilidade a apurar em processo disciplinar.

Cláusula 97.ª

(Controle de baixas)

1 — O trabalhador comunicará o seu estado

de baixa, nos termos da cláusula 57.ª, bem como o seu local de estada nesse período.

2 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de prorrogação de baixa.

3 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontra doente.

4 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

5 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento do subsídio de doença.

6 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

7 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

a) Que se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

8 — Perderá direito ao complemento de subsídio de doença o trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela previdência no prazo de 15 dias a contar do seu recebimento.

9 — A alegação pelo trabalhador de que se encontra impossibilitado de se deslocar às instalações da empresa não invalida o disposto no número anterior.

10 — As sanções previstas por violação dos n.º 7 e 8 não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 98.ª

(Contribuição para a previdência)

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a caixa de previdência e abono de família, nos termos da lei.

Cláusula 99.ª

(Seguro por acidente)

1 — A entidade patronal deverá, nos termos

da legislação aplicável, manter os trabalhadores ao seu serviço seguros contra acidentes de trabalho.

2 — A inobservância do disposto no número anterior e, bem assim, no caso de impossibilidade de efectivação daquele seguro, obriga a entidade patronal a pagar ao trabalhador os prejuízos directamente resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Cláusula 100.ª

(Seguro de vida e de transporte de valores por deslocação em serviço)

1 — A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de 2 500 000\$.

2 — O transporte de valores por trabalhadores será seguro pela entidade patronal de maneira que aqueles não sofram qualquer prejuízo pecuniário em caso de perda, furto ou roubo.

Cláusula 101.ª

(Subsídio por morte)

1 — Em caso de morte do trabalhador por acidente de trabalho ou doença profissional, quando esta se verifique antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge, filhos menores ou dependentes uma indemnização nos seguintes termos:

a) 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 1 a 5 anos de serviço na empresa;

b) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 5 a 10 anos de serviço na empresa;

c) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 10 a 20 anos de serviço na empresa;

d) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias, no caso da alínea a), e em 2 prestações iguais nos prazos de 30 e 90 dias, no caso das demais alíneas.

SECÇÃO II

Formação técnico-profissional

Cláusula 102.º

(Frequência de cursos)

1 — A entidade patronal deve facilitar, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais e outros, nomeadamente quanto à frequência das aulas e preparação para exames.

2 — A entidade patronal deve ainda:

a) Fomentar e organizar com organismos oficiais de turismo, empresas, órgãos de turismo, transportadoras, ou isoladamente, cursos de formação técnica e de reciclagem para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

3 — Atendendo à característica sazonal do sector, cursos referidos no número anterior deverão realizar-se no período de 31 de Outubro a 31 de Março.

Cláusula 103.º

(Estagiários)

1 — Podem ser admitidos como estagiários os jovens que tenham cumprido a escolaridade obrigatória e um curso de turismo no próprio ano ou no ano anterior ao estágio ou frequentem o último ano do mesmo curso.

2 — Podem admitir estagiários as empresas com ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos capazes de garantir a formação profissional do estagiário.

3 — O estágio terá um período máximo de 3 meses a tempo inteiro ou 6 meses a tempo parcial.

4 — Nenhuma agência pode ter ao seu serviço número de estagiários superior ao indicado no quadro abaixo.

Total efectivos	Número de estagiários
1-10	2.
11-30	4.
31 ou mais	10% do número de trabalhadores, com arredondamento por excesso.

5 — Durante o estágio a empresa pagará aos estagiários uma compensação monetária e o subsídio de refeição nos termos da cláusula 42.ª

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 104.º

(Multas)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, a entidade patronal que infringir preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho será punida com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multas que poderão ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista na lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer outro meio fraudulento será a entidade patronal punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

Cláusula 105.º

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por 3 representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da associação outorgante, a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes, sendo 3 vogais efectivos e 2 suplentes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando esta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

5 — A pedido da comissão partidária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo.

CAPITULO XV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 106.ª

(Comissão de trabalhadores)

1 — As entidades patronais e o sindicato outorgante reconhecerão, obrigatoriamente, as comissões de trabalhadores eleitas nos termos da respectiva lei e cumprirão as suas deliberações que, nos termos desta convenção colectiva de trabalho, tenham poder vinculativo.

2 — As comissões de trabalhadores exercerão o direito constitucional do controlo de gestão, ficando as entidades patronais obrigadas a facultar todos os documentos e explicações a tal respeito julgados necessários.

CAPITULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 107.ª

(Garantia da manutenção das regalias anteriores)

Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

Cláusula 108.ª

(Aplicabilidade da convenção)

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe ou projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinograma e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta ao fim em vista e em caso contrário introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado no domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por: analista orgânico, funcional e de sistemas.

Aspirante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de oficial ou técnico de turismo.

Assistente. — É o trabalhador que acompanha os passageiros nos transportes rodoviários denominados de alta qualidade, podendo, eventualmente, falar um ou mais idiomas estrangeiros. Pode também denominar-se hospedeira.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas facturas, notas de venda, notas de débito, avisos de lançamento ou recibos; prepara os sob-escritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem deposita-

dos e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de agência. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o director técnico da mesma.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência, ou superior hierárquico equiparado, na sede ou nos vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias. Exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

Cobrador. — É o trabalhador que predominantemente efectua, fora das instalações da empresa, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; controla a saída e entrada de visitantes, mercadorias e veículos; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Controlador de informática. — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confirma a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Director de serviços. — É o trabalhador que

participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços, de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das acções programadas.

Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos affectos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias e adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Oficial administrativo (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de facturas, controlo de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controlo de correio, operador de telex, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada. Os trabalhadores abrangidos por esta definição serão classificados nas classes de primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial, de acordo com as condições estabelecidas nas cláusulas 5.ª e 12.ª.

Paquete. — É o trabalhador que faz recados dentro e fora da agência, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos não especificados.

Praticante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva os trabalhadores das classes superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante ou contínuo.

Programador de informática. — É o trabalhador que:

a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;

b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica;

c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viaturas ligeiras.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão classificados(as) como secretário(a) os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(a), preenchem todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

Servente de limpeza. — É o trabalhador encarregado de proceder à limpeza das instalações da empresa.

Técnico de artes gráficas e publicidade — (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que elabora esboços ou maquetas para montras ou trabalhos publicitários, propõe os tipos de letra a utilizar, as cores, o formato e a qualidade do papel ou material a utilizar, fixando a disposição geral da obra, dis-

tribuindo pelos espaços disponíveis os diversos textos, títulos e gravuras para a composição de cartazes, programas turísticos ou outros.

Técnico de turismo. — É o trabalhador que, independentemente da sua classificação dentro desta categoria, executa uma ou várias funções directamente ligadas ao sector específico do turismo, a saber:

a) Contacta directamente com o público e promove a venda dos serviços e ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica;

b) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respectivas reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;

c) Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;

d) Controla as reservas de grupos programados e ou elabora os respectivos documentos de viagem;

e) Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e ou executa serviços de carácter específico de actividade turística, incluindo passaportes;

f) Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

§ único. Serão classificados nas classes de primeiro-técnico de turismo, segundo-técnico de turismo e terceiro-técnico de turismo de acordo com as condições estabelecidas nas cláusulas 5.ª e 12.ª.

Telefonista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa de ligações telefónicas internas ou externas.

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

ANEXO II

Tabela salarial

Letra	Categoria	Remuneração mínima
A	Director de serviços	60 000\$00
B	Chefe de agência	51 500\$00
C	Chefe de serviços Analista de informática	47 300\$00
D	Chefe de secção Programador de informática Secretário(a) de direcção Tesoureiro	44 000\$00
E	Caixa Controlador de informática Primeiro-oficial administrativo Primeiro-técnico de artes gráficas e de publicidade Primeiro-técnico de turismo Promotor de vendas	39 200\$00
F	Cobrador Segundo-oficial administrativo Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade Segundo-técnico de turismo	35 700\$00
G	Terceiro-oficial administrativo Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade Terceiro-técnico de turismo	31 800\$00
H	Assistente	30 000\$00
I	Aspirante Contínuo Motorista Telefonista	27 900\$00
J	Praticante	22 700\$00
L	Paquete	17 200\$00
M	Servente de limpeza (a)	20 500\$00

(a) A atribuição dos trabalhos em regime de horário reduzido não será inferior a 152\$/hora e a 15 horas mensais.

(b) A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a 1 de Abril de 1985.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

§ único. As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

1 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias, ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal devem estar em condições de possibilitar uma renovação total do ar no mínimo de 6 vezes

por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse 8 m³ por minuto.

2 — A capacidade mínima de ar respirável deverá ser de 10 m³ por pessoa.

3 — A humidade relativa dos locais de trabalho não poderá exceder os seguintes limites:

Mínimo — 30%;

Máximo — 70%.

Artigo 7.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural e artificial.

Iluminação

Artigo 8.º

1 — Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

2 — O nível de iluminação no posto de trabalho deve situar-se no mínimo de 800 lx a 100 lx, não devendo o nível de iluminação sobre o trabalho ser superior a 7 vezes o nível de iluminação geral do ambiente.

3 — A capacidade visual relativa nos locais de trabalho deve ser de 90%.

Artigo 9.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

1) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e equipamentos destes e de uma repartição adequada das fontes de iluminação artificial;

2) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das ilustrações directas muito intensas;

3) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utilize a iluminação artificial.

Artigo 10.º

Sempre que se possa ter, sem grandes difi-

culdades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Nível de intensidade sonora

Artigo 11.º

Os locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deve ultrapassar os seguintes limites máximos:

a) Quando o trabalho realizado exija concentração mental — 50 dB;

b) Quando se trate de trabalho corrente — 60 dB.

Temperatura

Artigo 12.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou as postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima. Designadamente, a temperatura ambiente dos locais de trabalho não deverá exceder os seguintes limites:

Verão — 22° C a 24° C;

Inverno — 20° C a 22° C.

Artigo 13.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 14.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração perigosos susceptíveis de libertarem emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 15.º

Embora atendendo às características de trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prover para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para realizar o trabalho sem perigo para a saúde.

Água potável

Artigo 16.º

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser, necessariamente, aprovado pelo serviço de higiene competente.

Artigo 17.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Lavabos

Artigo 18.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 19.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

Artigo 20.º

Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 21.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 22.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres.

Assentos

Artigo 23.º

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 24.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 25.º

Devem existir vestiários para permitir ao pessoal guardar e mudar de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 26.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 27.º

Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 28.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriadas, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 29.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 30.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo o número de pessoal e natureza dos riscos.

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

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

Medidas a tomar contra a propagação da doença

Artigo 31.º

Devem ser tomadas as disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre o pessoal.

Artigo 32.º

O articulado constante deste anexo representa apenas a explicação das condições que as entidades patronais se deverão empenhar em fornecer aos trabalhadores, não tendo, portanto, carácter imperativo.

ESTRUTURA DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

(De acordo com o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões previstas no CCT referido em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985.

1 — Quadros superiores:

Analista de informática.
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de agência.
Programador de Informática.
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.
Chefe de serviços.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário(a) de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Controlador de informática.
Oficial administrativo.

5.2 — Comércio:

Promotor de vendas.

5.3 — Produção:

Técnico de arte gráfica e publicidade.

5.4 — Outros:

Assistente.
Motorista.
Técnico de turismo.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Paquete.
Servente de limpeza.

Profissões integráveis em dois níveis

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativo, comércio e outros:

Cobrador.

Lisboa, 18 de Julho de 1985.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, *Joaquim Pinto da Silva* e *Telman Schickert*.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, *Maria Inês Rodrigues Marques*.

Depositado em 5 de Agosto de 1985, a fl. 46 do livro n.º 4, com o n.º 318, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DAS AGÊNCIAS DE VIAGEM E TURISMO E O SIND. DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTE, AERONAVEGAÇÃO E PESCA.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 108/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma P.E. do CCT, em título, publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 30, de 29 de Agosto de 1985 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceitos e diploma, tornará a citada convenção extensiva, na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante

te, prossigam na área da convenção a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias subsequentes ao da publicação do presente aviso.

O Secretário Regional dos Assntos Sociais,
Manuel Jorge Bazenga Marques.

PE DO CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA. — REVISÃO.

No JORAM, n.º 22, III Série, de 18.11.85, foi publicado o CCT mencionado em título.

Considerando que na área e âmbito da actividade abrangida pelo referido instrumento colectivo de trabalho, existem entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes e atentos ao interesse social de alcançar a uniformização das condições de trabalho no mesmo sector da 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 do competente Aviso, no JORAM, n.º 22, III Série, de 18.11.85, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira 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-C/79,

de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, o seguinte:

Artigo 1.º

1. — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — Para o sector da indústria de Panificação da Região Autónoma da Madeira — Revisão, publicado no JORAM, n.º 22, III Série, de 18 de Novembro de 1985, 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 profissionais não filiados na associação sindical signatária ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1. — A tabela salarial produz efeitos a 1 de Junho de 1985.

PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA O SECTOR DE MOAGEM, MASSAS, DOÇARIAS E SIMILARES DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL.

No JORAM, n.º 22, III Série, de 18.11.85, foi publicado o CCT mencionado em epígrafe.

Considerando que a referida 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 em alcançar a uniformização das condições de trabalho no 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 do competente Aviso, no JORAM, n.º 22, III Série, de 18 de Novembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira, 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, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — Para o sector de Moagem, Massas, Do-

Artigo 3.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, 20 de Dezembro de 1985. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional do Plano, *Miguel José Luís de Sousa*.

çarias e Similares da Região Autónoma da Madeira — Revisão salarial, publicado no JORAM, n.º 22, III Série, de 18 de Novembro de 1985, 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 profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Maio de 1985, podendo as diferenças salariais derivantes da retroactividade ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de três.

Artigo 3.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, 20 de Dezembro de 1985. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional do Plano, *Miguel José Luís de Sousa*.

Despacho

O regime jurídico das carteiras profissionais adoptado no Decreto-Rei n.º 358/84 de 13 de Novembro, atribui a competência para a passagem das carteiras profissionais nesta Região Autónoma à Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

Impõe-se, por razões óbvias, criar o modelo de carteiras profissionais pese, embora, o seu carácter transitório, face à inexistência dos regulamentos que hão-de fixar, em definitivo, as profissões cujo exercício fica condicionado à titularidade de carteira profissional.

Assim, manda o Governo Regional pelo Se-

cretário Regional dos Assuntos Sociais, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do art.º 8.º do Decreto-Lei n.º 358/84, de 13 de Novembro, o seguinte:

1.º — É criado, conforme o respectivo modelo em anexo, novo modelo de carteira profissional para as profissões cujo exercício esteja condicionado à sua titularidade.

2.º — Os modelos serão emitidos pela Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 19 de Dezembro de 1985. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AS DUAS PÁGINAS INTERIORES DA CARTEIRA

<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 80px; margin-left: 20px; margin-bottom: 20px;"></div> <p style="text-align: center; margin-left: 20px;">IDENTIFICAÇÃO DO TITULAR</p> <p>Nome</p> <p>.....</p> <p>Data de nascimento/...../ 19.....</p> <p>Natural de</p> <p>Concelho de</p> <p>Nacionalidade</p> <p>Bilhete de Identidade.....</p> <p>Local de emissão.....</p> <p style="text-align: center;">Assinatura do titular</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;">CARTEIRA PROFISSIONAL DE</p> <p>.....</p> <p>Categoria Profissional</p> <p>.....</p> <p>Data de emissão...../...../ 19.....</p> <p style="text-align: center;">RIVALIDAÇÕES</p> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 50px; margin: 10px 0;"></div> <p style="text-align: center;">Direcção Regional do Trabalho</p> <p style="text-align: center;">O Director Regional</p> <p>.....</p>
---	---

ANEXO

ROSTO E CONTRA CAPA DA CARTEIRA

<p>Carteira profissional emitida nos termos do Regulamento de de de de 19..... e do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 358/84, de 13 de Novembro.</p> <p>DECRETO-LEI N.º 358/84:</p> <p>ARTIGO 1.º</p> <p>1 — O exercício de profissões cuja natureza exija qualificações especiais só pode ser condicionado à existência dessas qualificações para defesa da saúde e da integridade física e moral das pessoas ou da segurança dos bens.</p> <p>ARTIGO 8.º</p> <p>1 — Os regulamentos de carteiras profissionais aprovados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 29931, de 15 de Setembro de 1939, mantêm-se em vigor até que sejam revogados ou substituídos, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º.</p> <p>2 — A passagem de carteiras profissionais ao abrigo de regulamentos mantidos em vigor nos termos do número anterior será feita pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social e das Secretarias Regionais do Trabalho dos Açores e da Madeira.</p>	<p>REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA</p> <p>SECRETARIA REGIONAL DOS ASSUNTOS SOCIAIS</p> <p>DIRECÇÃO REGIONAL DO TRABALHO</p> <p>CARTEIRA PROFISSIONAL</p> <p>N.º.....</p>
--	---

(Cor: Ouro (Amarelo).

(Formato do papel: 2A7 — 105mm×148mm).

Organizações do Trabalho

ESTATUTOS — ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS, OLARIAS E AFINS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

CAPÍTULO I

Da denominação, Âmbito e Sede

Artigo 1.º

1. — O Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira, e a Associação Sindical, constituída pelos trabalhadores nele filiados que exer-

cem a sua actividade profissional nos seguintes sectores:

- a) Construção Civil e Obras Públicas;
- b) Carpintarias, Serrações de Madeiras, Marcenarias e Colchoarias;
- c) Cerâmica e Olarias, Extração de Areias.

2. — O Sindicato continuará a representar os trabalhadores que exercem a sua actividade em empresas não incluídas nos sectores referidos no artigo n.º 1, enquanto não foram abrangidos por medidas de reestruturação sindical e passarem a

ser representados por Sindicatos de ramo de actividade.

3. — O Sindicato adopta a abreviatura SICOMA.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade na Região Autónoma da Madeira.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede no Funchal.

CAPÍTULO II

Princípios Fundamentais

Artigo 4.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 5.º

O Sindicato reconhece e defende o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 6.º

1 — A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical em que o Sindicato assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e ser eleito, destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

3 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer grupos organizados dentro do Sindicato que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

Artigo 7.º

1 — O Sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, Confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2 — O Sindicato, reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da

humanidade e a solidariedade de interesses existente entre os trabalhadores de todo o Mundo e, considera que a resolução dos seus problemas, se encontra numa sociedade onde os trabalhadores exerçam o seu poder democrático.

Artigo 8.º

O Sindicato tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores tendo em consideração que a sua independência não significa indeferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

Artigo 9.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios anunciados é filiado:

a) Na USAM — União dos Sindicatos da Região Autónoma da Madeira;

b) Na Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore;

c) CGTP-IN — Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 10.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos e individuais dos associados;

b) Lutar em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência de classe sindical e política;

d) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

e) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democrática;

f) Cooperar com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;

g) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer dos

Artigo 11.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentação de trabalho, na defesa dos interesses dos trabalhadores;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentação de trabalho, na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimentos;

f) Prestar assistência sindical e jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho;

g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;

h) Promover actividades culturais, recreativas e desportivas com vista a valorização integral dos associados.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 12.º

Têm direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e que exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º.

Artigo 13.º

1. — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se tratar de Assembleia Geral Eleitoral.

2. — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 14.º

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixados nos presentes estatutos;

b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

g) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

h) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito.

Artigo 15.º

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;

b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou gru-

pos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;

e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical;

f) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e dos objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

g) Contribuir para a educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do Sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização de 1% das retribuições ilíquidas mensais, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivos de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;

j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato;

e) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos.

Artigo 16.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção do Sindicato;

c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e, depois de avisados para as pagar, o não fizerem no prazo de um mês após a recepção do aviso.

Artigo 17.º

1. — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apresentado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2. — Da decisão da assembleia de delegados caberá recurso para a assembleia geral.

Artigo 18.º

Podem ser aplicados aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

Artigo 19.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 16.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomados democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 21.º

1. — O poder disciplinar será exercido pela direcção, à qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2. — A direcção poderá ser proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a que foi instaurado o processo disciplinar se a gravidade da infracção o justificar.

3. — Concluído o processo disciplinar e antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

4. — De decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

5. — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a de-

cisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Da organização do Sindicato

Artigo 22.º

1. — A organização do Sindicato tem a sua base na empresa ou unidade de produção e é constituída por:

- a) Secção sindical;
- b) Delegados Sindicais;
- c) Comissão intersindical.

2. — O Sindicato deverá criar para a prossecução dos seus fins, formas de organização na área geográfica em que exerce a sua actividade.

3. — A organização descentralizada do Sindicato assenta nas delegações locais.

Artigo 23.º

1. — A secção sindical é constituída por todos os trabalhadores filiados no Sindicato que exerçam a sua actividade em determinada empresa ou unidade de produção.

2. — Poderão participar na secção sindical os trabalhadores da empresa ou unidade de produção não sindicalizados desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3. — O Sindicato deverá promover a criação da secção sindical nas empresas do ramo de actividade que representa.

Artigo 24.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa ou unidade de produção, bem como a pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção do Sindicato.

Artigo 25.º

1. — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho.

2. — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas quando a dispersão de trabalhadores assim o justificar.

3. — A convocação e funcionamento da assembleia de delegados sindicais, será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

ANEXO I

REGULAMENTO DOS DELEGADOS SINDICAIS

Artigo 26.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

b) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão, cooperando com as comissões de trabalhadores no exercício da sua actividade;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do sector;

e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;

g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;

j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

l) Incentivar os trabalhadores não filiados no Sindicato a procederem a sua inscrição;

m) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização Sindical;

n) Contribuir para a formação profissional, sindical, promoção económica, social e cultura dos trabalhadores;

o) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;

p) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector;

q) Promover a criação da secção sindical onde não exista e a constituição de comissões intersindicais;

r) Participar nos órgãos do Sindicato nos termos estatutariamente previstos.

Artigo 27.º

1. — A Comissão Intersindical é constituída por todos os delegados sindicais de uma empresa ou unidade de produção.

2. — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão intersindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

Artigo 28.º

Incumbe à Comissão Intersindical a coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

Artigo 29.º

1. — A criação das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato, verificar-se-á por simples deliberação da direcção ouvidos os trabalhadores interessados.

2. — As delegações abrangem um ou mais concelhos.

Artigo 30.º

1. — Serão objecto de regulamento:

a) O funcionamento da secção sindical e da comissão intersindical;

b) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato.

2. — Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical da empresa ou unidade de produção e o referido na alínea b) do mesmo número, pela assembleia geral, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da Assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Conselho Fiscalizador;
- e) Assembleia de Delegados.

Artigo 31.º

Os membros da Mesa da Assembleia Geral, da Direcção e do Conselho Fiscalizador são eleitos pela Assembleia Geral, de entre os associados do Sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 32.º

A duração do mandato dos membros da Mesa da Assembleia Geral, da Direcção e do Conselho Fiscalizador é de três anos podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 33.º

1. — O exercício dos corpos associativos é gratuito.

2. — Os membros dos órgãos do Sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 34.º

1. — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito, com antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total dos associados presentes.

2. — A assembleia geral que destituir, pelo menos 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3. — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se veri-

ficará a pedido dos restantes membros do referido órgão.

4. Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de noventa dias.

SECÇÃO II

Da mesa da assembleia geral

Artigo 35.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 36.º

Compete em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões para instrução e estudos de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;

e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;

h) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;

i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

j) Examinar, discutir, alterar, votar e aprovar os Relatórios e Contas e Orçamentos apresentados pela direcção e parecer do conselho fiscalizador;

l) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe são presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados.

Artigo 37.º

1. — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 36.º.

2. — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção;

c) A solicitação da assembleia de delegados;

d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou duzentos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3. — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4. — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de sessenta dias.

Artigo 38.º

A convocação e funcionamento da assembleia geral bem como a competência dos membros da mesa será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

ANEXO II

REGULAMENTO DA ASSEMBLEIA GERAL

Artigo 39.º

1. — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2. — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para uma nova reunião da assembleia geral.

SECÇÃO III

Da Mesa da Assembleia Geral

Artigo 40.º

1. — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2. — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a eleger entre si.

Artigo 41.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

SECÇÃO IV

Da Direcção

Artigo 42.º

1. — A Direcção do Sindicato compõe-se de cinco membros efectivos e 3 suplentes.

Artigo 43.º

A Direcção na sua primeira reunião após a eleição, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e eleger uma comissão executiva fixando a seu número e, se o entender conveniente, eleger um presidente.

1. — Os membros suplentes podem assistir às reuniões e nelas participar, embora sem direito a voto.

Artigo 44.º

Compete à direcção em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à Assembleia Geral, o Relatório e Contas, bem como o Orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato; que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da Assembleia Geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral a convocação de reuniões extraordinárias e de emergência, sempre que o julgue conveniente;

i) Admitir, suspender e demitir os desempregados do Sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

l) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

Artigo 45.º

1. — A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez de quinze em quinze dias, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2. — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 46.º

1. — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

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

Artigo 47.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos da direcção, o seu preenchimento será feito pelo suplente pela ordem de apresentação na lista.

SECÇÃO V

Do Conselho Fiscalizador

Artigo 48.º

1. — O Conselho Fiscalizador é constituído por três membros efectivos.

2. — Na primeira reunião do Conselho Fiscalizador que ocorrer após a eleição, os membros eleitos escolherão entre si, o presidente.

Artigo 49.º

Compete ao Conselho Fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos e dar parecer sobre o relatório de actividades e contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção.

Artigo 50.º

1. — O Conselho Fiscalizador reunirá, pelo

menos, de três em três meses e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo-se lavar-se acta de cada reunião.

2. — O Conselho Fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI

Da Assembleia de Delegados

Artigo 51.º

A Assembleia de Delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

Artigo 52.º

1. — A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia-geral. Consta do ANEXO III — REGULAMENTO DA ASSEMBLEIA DE DELEGADOS.

2. — A Assembleia de Delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 53.º

Compete em especial, à Assembleia de Delegados:

- a) Discutir e analisar a situação política-sindical na perspectiva de defesa dos interesses dos trabalhadores;
- 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 tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

CAPÍTULO VIII

Dos Fundos

Artigo 54.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) A quotização do Sindicato;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 55.º

1. — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% sobre as contribuições ilíquidas mensais, incluindo os subsídios de férias e de Natal ou 13.º mês. Cabendo à Assembleia de Delegados definir a forma da sua cobrança.

2. — As receitas são obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 56.º

1. — A direcção deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral até trinta de Maio de cada ano, o Relatório e Contas relativos ao exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano o Orçamento para o ano seguinte, acompanhados do respectivo parecer do Conselho Fiscalizador.

2. — O Relatório e as Contas bem como o Orçamento estarão patentes aos associados, na sede do Sindicato, delegações e nas secções sindicais de empresa, com antecedência mínima de quinze dias, sobre a data da realização da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Da fusão e dissolução

Artigo 57.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com antecedência mínima de trinta dias e desde que votada por maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes à Assembleia.

Artigo 58.º

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

CAPÍTULO X

Da alteração dos Estatutos

Artigo 59.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela Assembleia Geral.

Artigo 60.º

A convocatória da Assembleia Geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de trinta dias e publicada em, pelo menos, em dois jornais mais lidos na área do Sindicato em dois dias sucessivos.

Artigo 61.º

1. — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador, são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pago as suas quotas nos doze meses anteriores.

2. — Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros Sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

Artigo 62.º

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral bem como o processo eleitoral serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

ANEXO IV

REGULAMENTO ELEITORAL

Artigo 63.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes do termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

CAPÍTULO XI

Do Símbolo e Bandeira

Artigo 64.º

O símbolo do Sindicato é constituído por um compasso de côr amarelo e castanho, a parte inferior do lado esquerdo uma picareta de côr amarela e castanha, à direita um inchó pintado das mesmas cores.

Circundando o símbolo e a toda a extensão

oval de fundo branco, contendo a denominação Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 65.º

A bandeira do Sindicato é um rectângulo de tecido vermelho contendo no centro o símbolo do Sindicato.

REGULAMENTO DOS DELEGADOS SINDICAIS

Artigo 1.º

1. — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores, da direcção e das delegações.

2. — A designação dos delegados sindicais deverá ser precedida de eleição, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

Artigo 2.º

1. — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à sessão sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição, devendo, em qualquer caso, ser efectuada por escrutínio directo e secreto.

2. — Cabe à direcção do Sindicato ou aos Secretariados das delegações locais assegurar e regularidade do processo eleitoral.

Artigo 3.º

1. — Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em plena gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de dezasseis anos;
- c) Não fazer parte da direcção ou da mesa da assembleia geral.

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensão dos locais de trabalho ou área geográfica, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato, dos Secretariados locais ou dos trabalhadores, determiná-lo de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 5.º

A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocados expressamente para o efeito com a antecedência mínima

de oito dias e desde que votada por, pelo menos de dois terços do número de trabalhadores presentes.

REGULAMENTO DA ASSEMBLEIA GERAL

Artigo 1.º

1. — A convocação da Assembleia Geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade e em dois dias alternados, com a antecedência mínima de quinze dias.

2. — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes da alíneas b), c), f), g) e h) do art.º 36.º dos Estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de trinta dias e, se tratar da assembleia geral eleitoral é de sessenta dias.

3. — Podem ser ainda convocadas assembleias gerais de emergência, desde que o assunto o justifique e seja votado favoravelmente pela assembleia geral, a sua realização.

Artigo 2.º

Início da reunião

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição em contrário.

Artigo 3.º

Reuniões requeridas pelos associados

1. — As reuniões extraordinárias requeridas pelos seus associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 2 do art.º 37.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem porque constem os nomes do requerimento.

2. — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes dois terços dos associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 4.º

Competência do Presidente da Mesa da Assembleia Geral

Compete em especial ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral,

nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros e actos.

Artigo 5.º

Competência dos Secretários

Compete em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

c) Redigir as actas;

d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que fôr necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;

f) Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

Artigo 6.º

Reuniões descentralizadas

1. — As reuniões da assembleia geral poderá realizar-se num único ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2. — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral descentralizada, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 7.º

Participação nas reuniões descentralizadas

A participação dos associados, nas reuniões da assembleia geral descentralizadas, será controlada através das listas de presenças em que conste o nome, número do associado e empresa onde trabalha, exceptuando a assembleia geral eleito-

ral que será de acordo com o respectivo regulamento.

Artigo 8.º

Compete à mesa da Assembleia geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 9.º

Propostas a discutir para assembleia geral

1. — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2. — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre o assunto constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las por escrito, à mesa da assembleia geral até dez dias antes da assembleia geral.

Artigo 10.º

Distribuição das propostas

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível que, antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 11.º

Salvo o caso previsto no regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem por procuração.

REGULAMENTO DA ASSEMBLEIA DE DELEGADOS

Artigo 1.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais, associados deste Sindicato.

Artigo 2.º

1. — A assembleia de delegados poderá reunir:

- a) Em sessão plenária;
- b) Por áreas regionais, mas sempre na área de actividade do Sindicato;
- c) Por sector de actividade;
- d) Por categorias profissionais.

2. — O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3. — A assembleia de delegados reunirá, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alíneas d) e f) do art.º 53.º dos esta-

tutos do Sindicato e, ainda para eleger os secretários da respectiva mesa.

Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

a) Trimestralmente, para exercer as atribuições constantes da alínea a) e b) do art.º 53.º dos Estatutos do Sindicato;

b) Trienalmente, para eleger os secretários da respectiva mesa.

Artigo 4.º

1. — A assembleia de delegados reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da Direcção;
- c) A requerimento de pelo menos um décimo dos seus membros.

2. — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa, de/les constando uma proposta de ordem de trabalhos.

3. — Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no art.º 2.º.

Artigo 5.º

1. — A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatória a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2. — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte quatro horas e através do meio de comunicação que se considere mais eficaz.

Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

Artigo 7.º

1. — As reuniões da assembleia de delegados requeridos pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem porque constem os nomes no requerimento.

2. — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar uma assembleia de delegados antes de decorridos três meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 8.º

Compete em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhadores;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados.

Artigo 9.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar e expedir os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia de delegados;
- c) Preparar as reuniões;
- d) Redigir as actas;
- e) Informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;
- f) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados;
- g) Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

Artigo 10.º

1. — As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2. — A votação é por braço no ar, salvo a eleição para os membros da respectiva mesa, que é por voto secreto.

Artigo 11.º

A mesa da assembleia de delegados é constituída pela direcção, que designará de, entre os seus membros, um que presidirá, e por três secretários, eleitos pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

Artigo 12.º

1. — A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados, verificar-se-á de três em três anos, na primeira reunião que ocorrer após o termo do mandato.

2. — A eleição, por voto directo e secreto, incidirá sobre os delegados sindicais mais votados.

REGULAMENTO ELEITORAL

Artigo 1.º

1. — Nos termos do artigo 61.º dos estatutos do Sindicato, os membros da Mesa da Assembleia Geral, da Direcção e do Conselho Fiscalizador, são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua convocação estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas nos doze meses anteriores àquele em que se realiza.

2. — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos trabalhadores abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que sejam menores de 18 anos.

Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia geral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da Direcção e do Conselho Fiscalizador.

Artigo 5.º

A convocação da assembleia geral Eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato, nas delegações e

secções sindicais da empresa e publicados em, pelo menos, num dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato e em dois dias sucessivos, com a antecedência mínima de sessenta dias.

Artigo 6.º

1. — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e nas secções sindicais da empresa, no prazo de quarenta e cinco dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

2. — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

3. — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais da empresa incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa.

Artigo 7.º

1. — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata; b) Do termo individual ou colectiva de aceitação da candidatura;

c) Do programa de acção;

d) Da indicação do seu representante na Comissão de Fiscalização.

2. — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelos menos, 1/10 ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3. — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalha.

4. — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalha.

5. — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6. — A apresentação das listas de candidaturas deverão ser feitas no prazo de trinta dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

7. — O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo

fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo, através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

8. — Cada candidato só poderá apresentar-se numa lista de candidatura.

Artigo 8.º

1. — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2. — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades, e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3. — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4. — A cada lista corresponderá uma letra pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5. — As listas de candidaturas concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e suas delegações a data da sua aceitação definitiva até a realização do acto eleitoral.

Artigo 9.º

1. — Será constituído uma Comissão de Fiscalização composta pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2. — Compete é Comissão de Fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3. — A Comissão de Fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º.

Artigo 10.º

1. — A campanha eleitoral tem o início a partir da decisão prevista no n.º 3 do art.º 8.º e termina na ante-véspera do acto eleitoral.

2. — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída indiscriminadamente propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3. — O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da Mesa da Assembleia Geral.

Artigo 12.º

1. — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar dos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2. — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3. — Estas serão compostas, por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, dos quais competirá exercer as funções de secretário.

4. — A mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5. — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 13.º

1. — O voto é secreto.

2. — Não é permitido o voto por procuração.

3. — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral ou acompanhada do cartão do associado;

c) Este envelope introduzido noutra, endere-

çado e remetido por correio registado ou entregue em mão ao presidente da mesa da assembleia geral.

4. — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5. — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidos todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tiver tal acontecido.

Artigo 14.º

1. — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato, sobre controlo da mesa da assembleia geral, 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.

2. — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostos horizontalmente umas por baixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do art.º 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3. — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4. — São nulos os boletins que não obedeam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 15.º

1. — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na falta, por meio do bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2. — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto, o boletim de voto.

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

4. — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará na mesa de voto, enquanto os secretários descarregarão o voto nos cadernos eleitorais.

5. — A entrega do boletim de voto não preenchido significará abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 3 ou inutilização por qualquer outra forma implica a nulidade de voto.

Artigo 16.º

1. — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa a contagem dos votos e a laboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2. — Após a recepção da acta ou das actas das respectivas mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 17.º

1. — Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral três dias após a afixação dos resultados.

2. — A mesa da assembleia geral deverá apresentar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3. — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4. — O recurso para a assembleia geral têm de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de dez dias após a decisão da assembleia geral.

Artigo 19.º

Símbolo

O símbolo do Sindicato é constituído por duas linhas cor preta, com uma faixa entre as duas linhas de cor branca, com as letras onde se lê, Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e a sigla SICOMA.

O centro do símbolo, tem o fundo em azul, com a configuração da Ilha da Madeira e Porto Santo em cor branca. Sendo também composto por três ferramentas; um picão, um compasso e uma inchó, tendo as mesmas, as cores amarela e castanha.



Artigo 20.º

Bandeira

A bandeira do Sindicato é de tecido com a cor vermelha, tendo duas listas horizontais e duas verticais ao centro, de cores amarela e roxa, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

Artigo 21.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

«Registado na Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, em 20 de Dezembro de 1985, nos termos do art.º 10.º da Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril».

Preço deste número: 104\$00

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

ASSINATURAS				
As três séries	Ano	1 900\$	Semestre	950\$
A 1.ª série	»	750\$	»	375\$
A 2.ª série	»	750\$	»	375\$
A 3.ª série	»	750\$	»	375\$
Números e Suplementos — preço por página, 2500				
A estes valores acrescem os portes de correio				
(Portaria n.º 178/84, de 19 de Dezembro)				

«O preço dos anúncios é de 25\$00 a linha, acrescido do respectivo imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.»