



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre a Sociedade de Panificação do Sul do Tejo, L. ^{da} , e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global	602
— ACT entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a FENAME — Federação Nacional do Metal e outro — Integração em níveis de qualificação	619
— AE entre a EMARP — Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — Integração em níveis de qualificação	620
— AE entre a AMARSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outros — Integração em níveis de qualificação. . .	620
— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Integração em níveis de qualificação	621

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação — Cancelamento de registo	622
---	-----

— SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores — Alteração	622
--	-----

II — Direcção:

— Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas	631
— SINTICA — Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas	631

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal — Alteração	632
--	-----

II — Direcção:

— Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas	641
— Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria — APIO	641
— Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem	641
— Associação Empresarial da Maia	641
— Associação Portuguesa de Médicos Fisiatras	641
— Associação Nacional das Empresas Lutuosas — ANEL	641
— Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal	642
— Associação Empresarial de Felgueiras	642
— ANADIAL — Associação Nacional de Centros de Diálise	642
— AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal — Substituição	642
— AICOPA — Associação dos Industriais de Construção Civil e Obras Públicas dos Açores	642

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— PPG — Revestimentos para Automóveis AEIE — Alteração	643
--	-----

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

— Sociedade Águas de Luso, S. A.	644
— Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.	644

II — Eleição de representantes:

— Câmara Municipal de Beja	644
----------------------------------	-----

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

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.

ACT—Acordo colectivo de trabalho.

RCM—Regulamentos de condições mínimas.

RE—Regulamentos de extensão.

CT—Comissão técnica.

DA—Decisão arbitral.

AE—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.^{da}, e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008 e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009 é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.^{da}, Fermentopão — Doces Conventuais, L.^{da},

Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.^{da}, e Fermentopão — Pão Alentejano, L.^{da}, que se dedicam à indústria e comercialização de produtos de panificação e pastelaria, e, por outro, os trabalhadores ao serviço destas empresas com categorias profissionais nele previstas, representados pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

2 — Este ACT abrange quatro empresas e 287 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período de vigência mínima deste ACT é de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

4 — O pedido de revisão é feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária do pedido de revisão deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de oito dias a contar da data da recepção da resposta da proposta de alteração.

7 — O presente ACT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos que não possuam as habilitações mínimas.

Cláusula 5.^a

Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental, por um período de 15 dias, no caso de ter sido celebrado contrato de trabalho a termo, com prazo não superior a seis meses.

2 — Não havendo contrato a termo, o período experimental será de 60 dias.

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período de experiência será de 180 dias.

4 — Pessoal de direcção e quadros superiores terão período experimental de 240 dias.

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, de acordo com o disposto na lei em vigor.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste ACT;
- c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas a cessação do contrato de trabalho;

d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da categoria profissional para que foi contratado, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional o que corresponde a salário mais elevado.

Cláusula 8.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição, o trabalho substituído terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — O trabalhador substituído terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

Cláusula 9.^a

Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como praticantes os trabalhadores que ingressem na profissão.

2 — Os praticantes de panificador ascendem à respectiva categoria ao fim de dois anos.

3 — Os praticantes de pasteleiro/oficial ascendem à respectiva categoria ao fim de três anos.

4 — Os trabalhadores com a categoria de 2.^a serão promovidos à categoria de 1.^a ao fim de três anos.

5 — Os estagiários (escritório) ascendem à categoria de escriturário de 2.^a ao fim de dois anos.

Cláusula 10.^a

Mudança de entidade patronal

Se um trabalhador transitar de outra empresa, dentro do mesmo ramo de actividade, manterá a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, os quais serão entregues durante o mês de Novembro.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Deveres

Cláusula 12.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deva ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Continuar para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador e dos superiores hierárquicos do trabalhador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções

dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes foi atribuídos.

Cláusula 14.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea f) do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocação, e outras emergentes da situação, cabendo à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre o direito de exigir a indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 55.^a

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

1 — O trabalhador pode ser transferido de local de trabalho com o seu acordo escrito ou, sem o seu acordo, quando existir motivo grave e este seja devidamente fundamentado por escrito, num raio de 15 km contados a partir do local de residência do trabalhador, e desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Considera-se que há motivo grave nas seguintes situações:

1) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

2) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;

3) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adoptados;

4) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas provocada pelo trabalhador;

5) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este, e desde que os primeiros imponham a transferência do trabalhador.

3 — Se da transferência resultar num aumento superior a 15 minutos no tempo da deslocação do trabalhador da sua residência para o novo local de trabalho, este contará como tempo efectivo de trabalho prestado.

4 — À empresa cabe, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5 — O trabalhador pode, em quaisquer dos casos, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

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

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

Cláusula 16.^a

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 17.^a

Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — O cálculo da remuneração do horário normal será feito com a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

RH remuneração horária normal;

RM retribuição mensal;

N período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado pelo período de mais de um dia de trabalho, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

Cláusula 19.^a

Conceito de retribuição

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

2 — Na retribuição inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, as quais contam para efeitos de cálculo das prestações complementares ou acessórias.

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

Cláusula 20.^a

Subsídio de refeição

1 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €4 a título de alimentação por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço, desde que o período em falta seja justificado pelo trabalhador.

2 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até no máximo seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de €13,50 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tenha às diuturnidades já vencidas.

4 — Os trabalhadores que ainda não venceram o direito a diuturnidades e que tenham cinco ou mais anos de casa vencem a primeira à data da publicação desta convenção.

Cláusula 22.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores caixas, tesoureiros e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem efectivamente essas funções, no valor de €17.

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Até 15 de Dezembro, os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 24.^a

Pão de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT beneficiam do direito a 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se que o valor do quilo do pão é de €1,50.

Cláusula 25.^a

Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores têm o direito de receber mensalmente um prémio de assiduidade no valor de €65.

2 — O valor referido no número anterior é devido ao trabalhador em cada mês desde que não ultrapasse quinze minutos de falta diários ao início do trabalho e a sessenta minutos por mês.

3 — Perde ainda direito ao prémio o trabalhador que no mês tenha dado as seguintes faltas:

- a) Até meio dia de trabalho — 10 % do valor do prémio;
- b) Até um dia de trabalho — 25 % do valor do prémio;
- c) Até dois dias de trabalho — 50 % do valor do prémio;
- d) Os tempos em falta são adicionados até perfazerem os tempos referidos.

4 — Para os efeitos previstos no n.º 2, não serão consideradas as seguintes faltas:

- a) Faltas dadas pelos representantes eleitos dos trabalhadores, designadamente membros da Comissão de Trabalhadores, representantes dos trabalhadores da higiene, saúde e segurança no trabalho, membros dos órgãos das associações sindicais e delegados sindicais;
- b) Faltas dadas por maternidade e paternidade;
- c) Faltas dadas por morte de familiares;
- d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador, quando este esteja internado.

Cláusula 26.^a

Tempo e forma de pagamento da retribuição mensal

1 — A retribuição mensal tem de ser colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da segurança social e de sócio do Sindicato, quando sindicalizado, e o período de trabalho a que corresponde a retribuição, especificando as importâncias relativas.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior a regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será:

- a) Para os trabalhadores de escritório, 8 horas diárias e 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, 8 horas diárias e 40 horas semanais, de segunda-feira a sábado.

2 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — É permitido um período de seis horas seguidas na prestação de trabalho diário no sector de expedição e vendas.

Cláusula 28.^a

Horários especiais e adaptabilidade

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento de fabrico e ou venda em todos os dias do calendário e em que, salvo o disposto no n.º 2, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias e por 8 horas por dia, sem prejuízo de dois dias de descanso semanal.

3 — A retribuição devida a todos os trabalhadores que pratiquem o regime constante nos números anteriores é o triplo do valor correspondente a um dia de trabalho, por cada domingo trabalhado.

4 — A prestação de trabalho nos dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido entre as partes.

5 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, revogável, por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a seis meses.

6 — No acordo referido no número anterior constará obrigatoriamente:

- O horário de trabalho;
- A categoria profissional;
- O salário;
- As cláusulas de expressão pecuniária;
- O descanso semanal;
- A duração temporal do acordo.

Cláusula 29.^a

Regime de vésperas de feriados

Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-á, para o fabrico, o seguinte regime de horário de trabalho:

a) Ao período normal de trabalho poderá ser acrescido um período de trabalho que poderá ir até no máximo três horas;

b) O acréscimo do período de trabalho em mais de três horas deverá ter início logo após um período de trinta minutos para descanso e alimentação do trabalhador, que contará como tempo de serviço efectivo;

c) O período de trabalho referido nas alíneas a) e b) terá um acréscimo na remuneração de 100 % por hora.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A composição de turnos, de harmonia com a escala aprovada, se a houver, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa do horário de trabalho.

3 — Considera-se trabalho por turnos o trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, de forma contínua ou descontínua, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

4 — Quando necessidades imperiosas de funcionamento da secção devidamente fundamentadas o imponham, pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro.

5 — Em qualquer caso, o trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal.

6 — Serão do encargo da entidade patronal, nomeadamente, todos os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se com a alteração de turno.

7 — Os trabalhadores que tenham filhos menores e os trabalhadores-estudantes serão isentos do cumprimento

do trabalho por turnos, desde que o solicitem expressamente.

8 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno mensal não inferior a 25 % da sua retribuição mensal.

9 — O subsídio previsto no número anterior é acumulável com o subsídio de trabalho nocturno.

10 — O intervalo de descanso será de meia hora, que contará como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

2 — Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar previsto nos números anteriores fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duas horas por dia normal de trabalho;
- b) Até 200 horas por ano.

Cláusula 32.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou chefia.

2 — O pedido de isenção deverá ser remetido ao serviço competente do ministério da tutela do trabalho, acompanhado da concordância do trabalhador.

3 — Os trabalhadores para os quais for autorizada a isenção das disposições do horário de trabalho terão direito a uma remuneração especial de 30 % do vencimento mensal de base.

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100 %.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário por hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 17.^a

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído da seguinte forma:

- a) 50 % para os trabalhadores da pastelaria;
- b) 30 % para os trabalhadores da panificação.

3 — Os trabalhadores do sector da pastelaria admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007 serão remunerados com acréscimo de 30 %.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 35.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no número anterior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

4 — Os trabalhadores admitidos com contrato a termo têm o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês de contrato.

Cláusula 36.^a

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a 22 dias úteis de férias, remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito a 2 dias úteis por mês por cada mês trabalhado.

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

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

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

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

3 — Para o cumprimento do n.º 2 não são consideradas faltas as motivadas pelo exercício de cargos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores, comissões paritárias, comissões de higiene, segurança e saúde, as motivadas pela assistência ao seu agregado familiar e as resultantes dos direitos de maternidade e paternidade, acidente de trabalho, morte de pais, testemunhas e internamento hospitalar.

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, na qual será incluída a remuneração do trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ela tenha direito.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 38.^a

Fixação da época de férias

1 — A fixação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 39.^a

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — A relação de férias tem de ser fixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

5 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expresse acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

Cláusula 39.^a

Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser compreendidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

Cláusula 40.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 35.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeito a aviso prévio, o empregador pode

determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se a baixa terminar antes do fim do período de férias marcadas, o trabalhador gozará-las de imediato e a parte que não foi gozada será marcada de comum acordo e, na sua falta, a ser gozada no prazo de 90 dias.

Cláusula 42.^a

Violação do direito a férias

Em caso de incumprimento total ou parcial das suas obrigações relativas a férias nos termos expostos, a entidade patronal pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 44.^a

Férias e cessação do contrato

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

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o descanso semanal obrigatório é o domingo.

2 — Para os trabalhadores administrativos, o dia de descanso complementar é o sábado.

3 — Salvo o disposto no número anterior, os dias de descanso complementar devidos no período de 15 de Novembro a 31 de Dezembro, poderão ser gozados, por acordo entre a empresa e o trabalhador, até 31 de Janeiro do ano seguinte.

Cláusula 46.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

a) Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

b) Em substituição de qualquer dos feriados referidos na alínea anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

2 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, domingo de Páscoa, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 47.^a

Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados

1 — A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

2 — A remuneração em dias de descanso complementar, quando nestes haja a prestação de trabalho, é paga com um acréscimo de 100 % da retribuição normal.

Cláusula 48.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal obrigatório, além da retribuição referida na cláusula 47.^a, terá ainda o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 49.^a

Noção de falta e seu âmbito

1 — Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante o período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) Durante cinco dias, por falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, filhos, pais, sogros, genros ou noras e enteados;

c) Durante dois dias, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, sobrinhos e tios direitos;

d) Durante um dia, por falecimento de parentes ou pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

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

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

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nomeadamente organismos sindicais, instituições de segurança social ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

j) As dadas por candidatos a cargos políticos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) Por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

m) No exercício de funções de bombeiro voluntário.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — Ressalvada a excepção consignada na última parte da alínea i) do n.º 1, as faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 51.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 52.^a

Impedimentos prolongados

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 53.^a

Causas de extinção

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.

Cláusula 54.^a

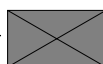
Mútuo acordo das partes

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para cada parte.

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

3 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o



trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente por escrito, devolvendo as importâncias recebidas e reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 55.^a

Despedimento com justa causa

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, designadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados em diploma legal que regulamente esta matéria, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, as obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras 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 ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

3 — O apuramento da verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos e segundo preceituado neste ACT e na lei sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito 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 e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos e, no mínimo, 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização referida no n.º 5 em mais 50%.

Cláusula 56.^a

Rescisão do trabalhador

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

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

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

4 — O trabalhador pode ainda rescindir o contrato, com justa causa, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

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

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Caducidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes e conheçam ou devam conhecer, ou ainda determinada por junta médica.

Cláusula 58.^a

Certificado do trabalho

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devem ser emitidos e que solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO VIII

Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

Princípios sobre a igualdade

SECÇÃO I

Cláusula 59.^a

Princípios sobre a igualdade

1 — Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador ou trabalhadora pode ser prejudicado(a), beneficiando(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que, numa determinada categoria profissional ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade empregadora promoverá a sua equalização, dando prioridade, no recrutamento, em condições de igualdade e de requisitos, ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

Maternidade, paternidade e condições específicas

SECÇÃO II

Cláusula 60.^a

Licença de maternidade

1 — A trabalhadora tem o direito de gozar uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de múltiplos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho(a).

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 61.^a

Licença por paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que são obrigatoriamente gozados, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 — Em caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 62.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder parental têm direito, em alternativa:

- A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;
- A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho até três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade empregadora com a antecedência de 30 dias relativamente

ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho até três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental tem o direito de frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 63.^a

Faltas para assistência a menores e a portadores de deficiência ou doença crónica

1 — Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores e às trabalhadoras a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 64.^a

Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 65.^a

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses tem o direito:

a) Sempre que o requeira, de ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) De faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) De ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas ou exposição a agentes químicos e outros;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, de ser dispensada do trabalho, mantendo o

direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 2 da cláusula 61.^a

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até ao 1.º ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 66.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto;

b) Do gozo das licenças por paternidade e parental, nos casos previstos nas cláusulas 61.^a e 62.^a;

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho nocturno;

g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — Os períodos de licença parental e especial previstas nas cláusulas 63.^a, 64.^a e 65.^a são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

Cláusula 67.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador

após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 68.^a

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A entidade empregadora organizará horários compatíveis para trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores, doentes ou portadores de deficiência, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará a criação de estruturas de apoio social no seu seio, tais como refeitórios ou outras estruturas que respondam às necessidades dos trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 16 anos e a maioridade, idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por «trabalho leve» a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve, nomeadamente, o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda 7 horas diárias e 35 horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade

obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam obrigados por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;

b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

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

Cláusula 70.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As empresas concederão aos trabalhadores-estudantes os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionados as necessidades de serviços;

d) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis, seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Obrigações das empresas

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitarem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

CAPÍTULO X

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 72.^a

Subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal ilíquida auferida à data da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 20 dias em cada ano civil.

Cláusula 73.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente.

2 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e ao cumprimento de toda a legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 75.^a

Conceito de infracção disciplinar

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, quer consista em acção quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

Cláusula 76.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 60 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — Além dos autos de ocorrências e de diligências que forem refutadas convenientes, de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

3 — Em tudo o mais à tramitação do processo disciplinar reger-se-á pelo estipulado na lei geral.

Cláusula 77.^a

Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação são concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;

b) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas, no prazo de 10 dias;

c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas, em princípio, até ao máximo de 10 dias;

d) Tratando-se de delegado sindical, o processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o Sindicato tenha dele conhecimento, com cópia de todo o processo, e emitido o seu parecer.

2 — Salvo o disposto na alínea a) da cláusula 79.^a, qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

Cláusula 78.^a

Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontado no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o Sindicato, serão avisados, por escrito, da suspensão.

Cláusula 79.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples ou admoestação verbal;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

d) Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;

e) Despedimento.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos

Cláusula 80.^a

Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos, desde que não colidam com os termos deste ACT ou a lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído, um exemplar, a cada trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

1 — É o direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

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

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

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 85.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do Sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando-se porém como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 82.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1 e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 83.^a

Instalações das comissões sindicais

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

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que este o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 84.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções e dependências, para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3 — Será permitida a entrada dos membros das direcções dos sindicatos, ou seus representantes devidamente credenciados, nas instalações da empresa sempre que, no exercício das suas funções, o solicitarem com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção.

Cláusula 85.^a

Crédito de horas

1 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo de remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço.

2 — Os trabalhadores membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho, sem prejuízo de remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço.

Cláusula 86.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais, designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei e neste contrato varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 15 trabalhadores sindicilizados — um delegado;

b) De 16 a 29 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) De 30 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;

d) Com mais de 100 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados.

3 — Com vista ao início do exercício das funções sindicais, as direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 87.^a

Competências e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões dos trabalhadores, os seguintes:

a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

b) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 88.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal, sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e as horas das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de 48 horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 89.^a

Quotização

1 — As entidades patronais, enquanto abrangidas por este ACT, obrigam-se a liquidar e a remeter gratuitamente ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer ao Sindicato.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 90.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nem a diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, decorrentes de práticas das empresas ou dos IRCT que tenham sido aplicados.

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência deste ACT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelas associações sindicais outorgantes e os outros dois pelas entidades patronais.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, nas reuniões, de assessores sem direito a voto.

6 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

ANEXO I

Categorias profissionais

Sector de pastelaria

Mestre pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável.

Pasteleiro principal/oficial principal. — É o trabalhador que prepara as massas, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico/pasteleiro, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Pasteleiro/oficial. — É o trabalhador que trabalha com o forno e outras máquinas utilizadas no fabrico de produtos de pastelaria e coadjuva o pasteleiro/oficial principal.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que procede à movimentação de matérias-primas e produtos, à limpeza e arrumação de máquinas e utensílios, e a lavagem, descasque e corte de fruta. Procede ainda à embalagem dos produtos fabricados.

Praticante de pasteleiro/oficial. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos oficiais, colaborando nas diversas operações de fabrico de pastelaria.

Sector da panificação

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo fabrico, competindo-lhe assegurar a boa qualidade dos produtos fabricados. Coordena os serviços inerentes à actividade.

Encarregado de distribuição. — É o trabalhador que coordena os serviços inerentes à distribuição.

Amassador. — É o trabalhador que cuida da amassadura da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação das massas destinadas aos produtos a fabricar. Substitui o encarregado de fabrico nas suas ausências, cuida da limpeza e arrumação das máquinas e utensílios com que trabalha.

Forneiro. — É o trabalhador que cuida da alimentação dos fornos utilizados na cozedura dos produtos fabricados, pela regulação e controlo das respectivas temperaturas e tempo de cozedura. Cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

Panificador. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes ao fabrico de produtos. Entre outras, prepara, corta, pesa, enrola e tende as massas, a fim de lhe transmitir as características requeridas. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Praticante de panificador. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções das categorias profissionais do sector, colaborando nas diversas operações de fabrico de panificação.

Expedição e vendas

Encarregado de expedição. — É o trabalhador responsável pela expedição dos produtos para os balcões, distribuição, venda e colectivos.

Expedidor. — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos da empresa que se destinam à expedição.

Empregado de balcão principal. — É o trabalhador que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de «empregado de balcão», dirige e coordena o serviço de outros empregados de balcão que prestem trabalho nos estabelecimentos por cuja direcção é o principal responsável.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que efectua a venda de todos os produtos produzidos pela empresa e

ou por ela comercializados, presta serviços de cafetaria, é responsável pelas importâncias recebidas e, ainda, responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de vendas ou de prestação de serviços; executa a reposição das prateleiras e das montras dos produtos para venda; confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem, de harmonia com as directivas da empresa; cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento da loja; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço.

Motorista/vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, promove, vende e entrega os produtos que a empresa produz, cuidando da sua boa conservação e acondicionamento dos produtos e procede à respectiva cobrança.

Sector de apoio e manutenção

Oficial de manutenção. — É o trabalhador que executa diversas funções ligadas à manutenção e funcionamento do equipamento dos sectores de fabrico de pastelaria e panificação.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza dos estabelecimentos.

Sector administrativo

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos.

Escriturário (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o

extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e outros equipamentos e utensílios de escritório. Dá apoio aos utilizadores de informática. Efectua tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos.

ANEXO II
Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal (euros)
I	Mestre pasteleiro Encarregado de fabrico Encarregado de distribuição Chefe de serviços	720
II	Escriturário especializado Pasteleiro principal/oficial principal	610
III	Pasteleiro/oficial Amassador Forneiro Oficial de manutenção Primeiro-escriturário Encarregado de expedição Motorista/vendedor/distribuidor Caixa	585
IV	Segundo-escriturário Empregado de balcão principal Panificador Cobrador Praticante de pasteleiro/oficial do 3.º ano ...	540
V	Empregado de balcão de 1.ª Praticante de pasteleiro/oficial do 2.º ano ... Praticante de panificador do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	520
VI	Expedidor Auxiliar de fabrico Empregado de balcão de 2.ª Praticante de pasteleiro/oficial do 1.º ano ... Praticante de panificador do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	500
VII	Servente de limpeza	480

Nota. — Será garantido um aumento mínimo de € 10 mensais a todos os trabalhadores cujo salário praticado seja superior aos valores da tabela agora acordada.

Lisboa, 15 de Janeiro de 2010.

Pela Sociedade de Panificação do Sul do Tejo, L.^{da}:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

Pela Fermentopão — Doces Conventuais, L.^{da}:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

Pela Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.^{da}:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

Pela Fermentopão — Pão Alentejano, L.^{da}:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

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

Francisco Martins Cavaco, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 5 de Fevereiro de 2010, a fl. 66 do livro n.º 11, com o n.º 6/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a FENAME — Federação Nacional do Metal e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procedeu-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009:

1 — Quadros superiores:

Área hospitalar:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior;

Área de medicina geral e familiar:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior;

Área de saúde pública:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior;

Área de medicina legal:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior;

Área de medicina do trabalho:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior.

AE entre a EMARP — Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009:

1 — Quadros superiores:

Chefe de direcção;
Director-geral;
Técnico superior.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de informática;
Tesoureiro;

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de divisão;
Técnico.

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

Chefe de sector.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo;

4.2 — Produção:

Chefe de equipa;
Desenhador;
Topógrafo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Leitor de consumos;
Telefonista.

5.3 — Produção:

Asfaltador;
Calceteiro;
Canalizador;
Carpinteiro;
Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais;
Electricista;
Marteleiro;
Mecânico;
Operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro.

5.4 — Outros:

Cozinheiro;
Fiel de armazém;
Fiscal;
Motorista de ligeiros.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de serviços gerais.

6.2 — Produção:

Cantoneiro de limpeza;
Lubrificador/lavador;
Servente.

AE entre a AMARSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A., e o SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2009:

1 — Quadros superiores:

Contabilista;
Director técnico de desenvolvimento;
Director de exploração;
Engenheiro de exploração;
Técnico superior (júnior e sénior);

Técnico superior de segurança e higiene no trabalho;
Técnico superior de valorização.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de divisão Administrativa e Recursos Humanos;
Chefe de divisão Financeira;

Controller;

Coordenador de divisão de Comunicação e Imagem;
Coordenador de secretariado da administração;
Coordenador de divisão de Sistemas de Informação.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de divisão de Aprovisionamentos;
Chefe de divisão da Autoria, Monitorização, Certificação e Qualidade;

Chefe de divisão de Manutenção e Conservação;

Chefe de divisão de Recolha Selectiva;

Chefe de divisão de Tratamento de RSU e Valorização Multimaterial;

Chefe de divisão de Valorização Orgânica;

Técnico bacharel (júnior e sénior);

Coordenador de exploração.

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

Encarregado — área de aterros e triagem;

Encarregado — área de lavagem e manutenção de ecopontos e transportes;

Encarregado — área de manutenção;

Encarregado — área de recolha selectiva.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo;

Secretário.

4.2 — Produção;

Chefe de equipa de manutenção;

Chefe de equipa de produção;

Técnico industrial;

Técnico de sistemas de exploração.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário;

Operador de informática.

5.3 — Produção:

Condutor de máquinas pesadas;

Electromecânico;

Mecânico;

Operador chefe de triagem;

Operador de controlo de pesagem;

Operador de compostagem;

Operador de estação de transferência;

Operador de veículos especiais (aterro);

Serralheiro.

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo;

Auxiliar de motorista.

6.2 — Produção:

Ajudante de mecânico;

Auxiliar de produção;

Lubrificador;

Operador de triagem.

AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Analista químico.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador(a) de triagem.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação — Cancelamento de registo

Por sentença de 23 de Novembro de 2009 da 8.ª Vara — 3.ª Secção do Tribunal da Comarca de Lisboa, transitada em julgado em 11 de Janeiro de 2010, proferida no processo n.º 2206/08.5TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, foi declarada a nulidade dos estatutos e a conseqüente extinção da referida federação sindical por os estatutos violarem o n.º 4 do artigo 479.º e o n.º 1 do artigo 492.º, todos do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 14 de Setembro, é cancelado o registo dos estatutos da FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, efectuado em 4 de Novembro de 1982, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores — Alteração.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Corre-

lativos da Região Autónoma dos Açores é a associação sindical constituída pelos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas áreas de escritório, comércio, indústria, turismo, abrangendo restauração e similares, serviços, incluindo serviços sociais nas empresas privadas, instituições hospitalares, estabelecimentos de ensino particular, instituições particulares de solidariedade social, associações sindicais, associações desportivas e recreativas, escritórios e consultórios de profissionais, incluindo o dos profissionais liberais e outros.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce e desenvolve a sua actividade na Região Autónoma dos Açores.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Ponta Delgada.

Artigo 4.º

Sempre que julgue necessário à prossecução dos objectivos do Sindicato, a sua direcção pode deliberar a criação de delegações ou qualquer outra forma de representação regional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato orienta toda a sua acção na defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores seus associados,

dentro do princípio de um sindicalismo democrático e unitário, promovendo ainda acções no âmbito da educação e formação profissional, para o que poderá criar escolas profissionais ou, de outra forma, construir ou participar no capital social da sociedade de responsabilidade limitada, nomeadamente sociedade unipessoal, que prossiga actividade ligada ao ensino ou formação profissional, podendo ainda associar-se com entidades terceiras no sentido de promover e ou ministrar formação.

Artigo 6.º

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência em relação às entidades patronais, Estado, associações políticas, religiosas ou quaisquer outras associações que não tenham carácter sindical.

Artigo 7.º

É incompatível o exercício de quaisquer cargos nos corpos gerentes do Sindicato com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.

Artigo 8.º

O Sindicato, conforme deliberação da sua assembleia geral, pode associar-se em uniões, federações e numa confederação geral.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 9.º

Ao Sindicato compete defender e promover a defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos seus associados, prestando-lhes serviços de carácter económico e social, tendo por fins específicos:

- a) Representar, promover e defender, a todos os níveis e por todos os meios ao seu alcance, os interesses sócio-profissionais dos seus associados;
- b) Actuar por si ou em colaboração com as restantes organizações sindicais com vista à emancipação da classe trabalhadora;
- c) Desenvolver a consciência sindical de todos os seus associados;
- d) Estudar e procurar soluções para os problemas sócio-profissionais que se deparem aos seus associados;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos seus associados expressas por vontade colectiva.

Artigo 10.º

Compete especialmente ao Sindicato:

- a) Elaborar, negociar ou outorgar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar informações, tratar e dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, condições económicas e sociais dos seus associados, leis e convenções colectivas de trabalho e higiene e segurança nos locais de trabalho;

c) Intervir e decidir em todos os processos disciplinares instaurados por entidades patronais aos seus associados e bem assim ser ouvido em todo e qualquer caso de despedimento;

d) Cooperar com as instituições de segurança social para a prossecução dos respectivos fins;

e) Impulsionar e desenvolver a cultura e preparação profissional dos associados;

f) Prestar aos associados as informações que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que julgue de interesse para a profissão;

g) Promover todas e quaisquer iniciativas que, dentro do espírito da lei, sejam de manifesto interesse para os associados;

h) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados em conflitos de trabalho, gerais ou particulares.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 11.º

Podem ser admitidos como sócios do Sindicato todos os trabalhadores que nas ilhas de São Miguel e Santa Maria exerçam qualquer das profissões enumeradas no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 12.º

1 — A admissão dos sócios é da competência da direcção.

2 — O pedido de filiação é elaborado em proposta fornecida para o efeito pelo Sindicato.

3 — O pedido de filiação poderá ser feito directamente pelo trabalhador interessado ou através da respectiva comissão sindical ou delegado sindical.

4 — Antes da admissão serão ouvidos pela direcção, havendo-os a comissão sindical da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade.

5 — Das decisões da direcção proferidas sobre pedidos de admissão podem os interessados ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos recorrer para a assembleia geral.

6 — Todo o sócio que passe à situação de pré-reforma ou de reforma manterá a qualidade de sócio, com os direitos e deveres constantes dos artigos 13.º e 14.º

Artigo 13.º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do presente estatuto;
- c) Participar na vida activa do Sindicato, fazendo as propostas que julgue necessárias ao interesse colectivo;
- d) Requerer, discutir e votar moções sobre os assuntos que ache convenientes;
- e) Beneficiar, de um modo geral, de todas as vantagens da organização sindical e da sua actividade;

f) Informar-se sobre toda a actividade do Sindicato, nomeadamente examinar as contas, os orçamentos e outros documentos que a direcção tem o dever de pôr à disposição dos sócios;

g) Frequentar as instalações do Sindicato, podendo fazer-se acompanhar de convidado.

Artigo 14.º

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as determinações estatutárias dos regulamentos internos;

b) Acatar as resoluções da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas de acordo com a lei, os estatutos e os regulamentos internos;

c) Concorrer por todos os meios ao seu alcance para o desenvolvimento do Sindicato, da actividade sindical e para a dignificação da profissão;

d) Prestar aos corpos gerentes as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados, para prossecução dos fins do Sindicato, quando não importem violação do segredo profissional;

e) Exercer os cargos para que forem eleitos ou designados;

f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer mudança de residência ou de entidade patronal e, bem assim, a situação de desemprego, reforma, serviço militar e incapacidade por doença;

g) Cumprir as penalidades que lhe forem impostas de acordo com a lei e os estatutos;

h) Pagar regularmente a sua quota mensal.

Artigo 15.º

1 — A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas auferidas pelos associados.

2 — São dispensados do pagamento das quotas os sócios que se encontrem em situação de incapacidade por doença, desemprego ou cumprimento de serviço militar, desde que deixem de receber a respectiva retribuição por efectiva prestação de trabalho.

3 — A quotização mensal do sócio na situação de pré-reforma e de reforma será de 1 % da pensão de reforma que auferir, até ao máximo de €3.

Artigo 16.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

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

b) Se retirarem voluntariamente da qualidade de sócios desde que façam a respectiva comunicação por escrito ao presidente da direcção;

c) Forem punidos com pena de demissão;

d) Deixarem de pagar injustificadamente as respectivas quotas por três meses seguidos e após avisados por escrito sob registo não regularizarem a situação no prazo que lhes foi concedido.

Artigo 17.º

1 — A readmissão rege-se pelas normas da admissão.

2 — No caso de demissão o sócio não será readmitido enquanto subsistirem os motivos que determinarem a aplicação da penalidade.

3 — A readmissão após a perda de qualidade de sócio, nos termos da alínea d) do artigo anterior, fica dependente do pagamento da quantia equivalente a 12 quotizações.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 18.º

As infracções às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos e bem assim às deliberações da assembleia geral e da direcção importam a aplicação das seguintes penalidades:

a) Advertência;

b) Advertência registada;

c) Censura;

d) Suspensão até três meses;

e) Suspensão até um ano;

f) Demissão.

Artigo 19.º

1 — A aplicação das penas compete à direcção, conforme a gravidade das infracções cometidas.

2 — A pena de demissão será aplicada aos sócios que pratiquem actos graves lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos associados e, bem assim, aqueles que injuriarem ou difamarem os corpos gerentes, os membros das comissões sindicais, os delegados sindicais ou o pessoal ao serviço do Sindicato e dentro das respectivas funções.

Artigo 20.º

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar, aberto especialmente para esse fim.

Artigo 21.º

1 — A direcção poderá delegar os seus poderes disciplinares em comissões de inquérito nomeadas especialmente para averiguação dos factos imputados ao infractor.

2 — O processo disciplinar inicia-se com a notificação pessoal ou por carta registada com aviso de recepção ao sócio da nota de culpa e onde constem a descrição concreta e específica dos factos de que é acusado.

3 — O sócio acusado apresentará a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias seguidos a contar da data da notificação ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer quaisquer diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — Por cada facto que lhe é imputado poderá o acusado apresentar até 10 testemunhas.

Artigo 22.º

1 — O poder disciplinar prescreve-se, conhecida a falta pelo órgão que detém o poder disciplinar, o mesmo não for exercido no prazo de três meses.

2 — Prescreve ainda o procedimento disciplinar se ele não for exercido no prazo de três anos a contar da prática dos factos disciplinarmente puníveis, salvo se também constituírem crime, caso em que se aplica o prazo de prescrição criminal, se mais longo.

Artigo 23.º

1 — Das decisões da direcção em matéria disciplinar cabe recurso com efeito suspensivo para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral que se verificar após a data da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 25.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 26.º

1 — A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — O termo do mandato dos membros dos corpos gerentes eleitos ao abrigo do disposto do n.º 4 do artigo 28.º coincidirá com o dos eleitos ordinariamente.

Artigo 27.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 28.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes.

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

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

substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 29.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 30.º

Compete em especial à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Deliberar sobre a greve com duração superior a 15 dias seguidos;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- k) Deliberar a aquisição de bens imóveis e empréstimos para esse fim;
- l) Deliberar a alienação bem como a oneração de imóveis.

Artigo 31.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 15 de Maio de cada ano, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 30.º e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 32.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados, não se exigindo em caso algum um número de assinaturas superior a 200.

2 — 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.

3 — Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral, a realizar-se no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 33.º

1 — A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncio convocatório publicado em um dos jornais de circulação na área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência de oito dias.

2 — Nos casos em que a reunião seja convocada para os fins constantes das alíneas *d)*, *h)*, *i)* e *j)* do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação do anúncio convocatório é de 15 dias.

3 — A realização das assembleias gerais deverá ser dada a mais ampla divulgação.

Artigo 34.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos sócios ou trinta minutos depois com qualquer número, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

Artigo 35.º

1 — As reuniões extraordinárias previstas no n.º 1 do artigo 28.º e na alínea *c)* do n.º 1 do artigo 32.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos 50% dos sócios em pleno uso dos seus direitos sociais ou sem a presença de pelo menos dois terços do número dos requerentes, respectivamente.

2 — Tratando-se de reuniões extraordinárias requerida pelos sócios nos termos da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 32.º, a não verificação do *quorum* referido no número anterior inibe os requerentes de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 36.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 nova reunião da assembleia geral.

Artigo 37.º

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

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

Artigo 38.º

Compete em especial ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;

b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;

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

d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;

e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 39.º

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 sócios das deliberações da assembleia geral;

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

f) Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 40.º

A direcção do Sindicato compõe-se de sete membros, eleitos de entre os sócios do Sindicato, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um secretário-adjunto, um tesoureiro e dois vogais.

Artigo 41.º

1 — As listas concorrentes à eleição da direcção devem conter a designação dos candidatos e dos cargos para os quais concorrem.

2 — A direcção poderá constituir quaisquer comissões de associados nas quais poderão ser delegadas funções que lhe compitam.

Artigo 42.º

Compete à direcção em especial:

a) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;

b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;

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 da gerência, 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 das reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de acordo com as disposições legais aplicáveis;

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

k) Decidir e decretar a greve por período não superior a 15 dias seguidos;

l) Adquirir, onerar e alienar bens móveis;

m) Contrair empréstimos para aquisição de bens móveis;

n) Nomear o director da escola profissional, bem como, sob proposta deste, designar os demais membros da direcção da escola profissional;

o) Designar os membros ou comissão composta por três membros, de entre os da direcção, que representarão o Sindicato em sociedades criadas ou participadas a que se refere o artigo 5.º

Artigo 43.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por quinzena e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavar-se a acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 45.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 mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar, com toda a precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 46.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros, sendo um presidente, um secretário e um vogal.

Artigo 47.º

As listas concorrentes à eleição do conselho fiscal devem conter a designação dos candidatos e dos cargos para os quais concorrem.

Artigo 48.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;

c) Elaborar actas das suas reuniões;

d) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;

e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 49.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão dos profissionais por locais de trabalho o justificar.

Artigo 50.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;

b) Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores em todo o processo de controlo da produção;

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 colegas do sector;

e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando 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 seus colegas;

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 sócios a procederem à sua inscrição;

m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

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

o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

Artigo 51.º

A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores e será efectuada por votação com escrutínio secreto.

Artigo 52.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 53.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado, pelo menos, um delegado por cada 50 trabalhadores nos dois primeiros casos.

Artigo 54.º

1 — A nomeação e exoneração de delegados serão comunicadas às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 55.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência da direcção do Sindicato, a pedido dos trabalhadores que os elegeram.

2 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício das funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos trabalhadores que os elegeram, ou a seu pedido, ou, ainda, pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

Artigo 56.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO II

Comissões de delegados sindicais

Artigo 57.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas às vantagens do trabalho colectivo,

sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

Artigo 58.º

É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

Artigo 59.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

Artigo 60.º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

Artigo 61.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 59.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 62.º

Constituem fundos do Sindicato:

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

Artigo 63.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de cada gerência destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

Artigo 64.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10% para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;
- b) Criação de bolsas de estudo;
- c) Qualquer outro fim desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

Artigo 65.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 15 de Maio de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

Artigo 66.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral até 15 de Maio de cada ano o orçamento para o ano seguinte.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 67.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votadas por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia, que nunca poderá ser inferior a 10% do número de sócios do Sindicato.

Artigo 68.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 ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração de estatutos

Artigo 69.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

Artigo 70.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em 3 dias sucessivos.

Artigo 71.º

O processo de alteração de estatutos seguirá, com as necessárias adaptações, o processo de eleições para os corpos gerentes do Sindicato.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 72.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que à data da sua realização tenham a idade mínima de 18 anos, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

Artigo 73.º

Só poderão ser eleitos os sócios maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia geral.

Artigo 74.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros das comissões de fiscalização;
- b) Sejam membros de órgãos directivos de agrupamentos políticos ou instituições religiosas.

Artigo 75.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 eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 76.º

As eleições devem ter lugar nos três meses anteriores ao termo do mandato dos corpos gerentes.

Artigo 77.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados num dos jornais mais lidos na localidade da sede, com a antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 78.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa

da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da fixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

Artigo 79.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhados de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas de candidaturas deverão ser subscritas por pelo menos 5 % do número de sócios do Sindicato ou por, pelo menos, 20 assinaturas.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Artigo 80.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 81.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades e entregar à mesa da assembleia geral.

Artigo 82.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao de encerramento do prazo para entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

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.

Artigo 83.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 84.º

A assembleia eleitoral terá início às 9 horas e 30 minutos e encerrar-se-á às 19 horas.

Artigo 85.º

1 — Cada lista de voto conterà os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, com a indicação dos respectivos cargos.

2 — As listas, editadas pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 15 cm em papel branco liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — São nulas as listas que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

4 — As referidas listas de voto serão enviadas a todos os associados até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

Artigo 86.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 87.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e a assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado.

Artigo 88.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e nos concelhos onde a mesa da assembleia geral achar conveniente.

2 — Os sócios votarão nas mesas do concelho onde trabalham.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte das mesas de voto.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 89.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção na sede do Sindicato das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e

será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

Artigo 90.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

Artigo 91.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

Artigo 92.º

O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até ao montante igual para todas, a fixar pela direcção consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 93.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 20 de Janeiro de 2010, ao abrigo da alínea *a*) do n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 15 do livro n.º 1.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas

Direcção eleita em 5 de Janeiro de 2010 para o mandato de dois anos.

Álvaro Manuel Pereira de Meneses, 54 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4563229 de 15 de Novembro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Eduardo Soares Figueiredo, 12, 1.º, direito, 2845-108 Amora, ajudante de despachante.

Fernando Eduardo Rodrigues Luís, 56 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 2085694, de 13 de Junho de 1995, do arquivo de identificação do Funchal, residente na Rua de 5 de Outubro, 4, 4.º, apartamento 3, 9000 Funchal, ajudante de despachante.

Fernando Ferreira Antunes, 62 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 1312421, de 23 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Avenida da Rainha D. Leonor, 9, 4.º, esquerdo, 2800 Cova da Piedade, ajudante de despachante.

José António Ferreira Carimbo, 68 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 1194342, de 7 de Novembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Eça de Queiroz, 3, 5.º, Lisboa, reformado.

Luís Jorge Guedes Diogo, 54 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 3168529, de 8 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua da Alegria, 314, 1.º, 4000 Porto, ajudante de despachante.

Luís Manuel Lúcio de Medeiros Pinto, 54 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4567815, de 8 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Praça dos Capitães de Abril, 10, 10.º, C, 2800 Almada, ajudante de despachante.

Vítor Manuel Pereira Martins, 64 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 345186, de 7 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Guerra Junqueiro, 8, 1.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria, reformado.

SINTICA — Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas

Eleição em 7, 8, 9, 10 e 11 de Dezembro de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — António José dos Santos Furtado, associado n.º 030, a prestar serviço na NAV-EPE/DOPLIS (Lisboa).

Vice-presidente — Paula Alexandra Melo Pereira Matos, associada n.º 011, a prestar serviço na NAV-EPE/DOPLIS (Lisboa).

Secretária — Maria Paula Rodrigues Dias Coutinho, associada n.º 075, a prestar serviço na NAV-EPE/DOPLIS (Lisboa).

Tesoureiro — Luís Manuel Peão Lopes Dias Pinto, associado n.º 020, a prestar serviço na NAV-EPE/DOPLIS (Lisboa).

Vogal — Maria Pinto Coelho Caldeira de Ordaz, associada n.º 089, a prestar serviço na NAV-EPE/DOPLIS (Lisboa).

Vogal — José Manuel Santos do Amaral, associado n.º 043, a prestar serviço na NAV-EPE/DOPATL (Santa Maria).

Vogal — Fernando Henriques Lopes, associado n.º 072, a prestar serviço na NAV-EPE/DSEGOP (Lisboa).

1.º suplente — Carla Alexandra Van Rossum, associada n.º 110, a prestar serviço na NAV-EPE/DOPLIS (Porto).

2.º suplente — Luís Filipe Gomes Costa Santos, associado n.º 36, a prestar serviço na NAV-EPE/DSEGOP (Lisboa).

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal — Alteração

Alterações aprovadas em assembleia geral, efectuada em 25 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009.

CAPÍTULO I

Constituição, sede e objecto

Artigo 1.º

De harmonia com a lei, é constituída, sem fins lucrativos e por tempo indeterminado, uma associação de empregadores com a denominação de Associação dos Agentes de Navegação de Portugal, a qual usará a sigla AANP.

Artigo 2.º

1 — A Associação terá a sua sede no concelho de Lisboa, podendo ser alterada a sua localização por decisão tomada em reunião da assembleia geral.

2 — Poderão ser criadas ou extintas delegações, ou outras formas de representação, em qualquer local do território nacional ou comunitário, mediante decisão da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

3 — São, desde já, criadas as delegações locais dos Açores, Algarve, Aveiro, Figueira da Foz, Leixões, Lisboa, Madeira, Setúbal, Sines e Viana do Castelo.

Artigo 3.º

O objecto da Associação consiste em:

Defender as actividades marítimas, o transporte marítimo e os portos, nomeadamente os situados na área de actuação dos seus associados;

Defender os direitos e interesses legítimos dos agentes de navegação associados, bem como dos armadores e transportadores marítimos de que sejam agentes ou representantes;

Dar parecer sobre o processo de autorização de acesso à actividade de agente de navegação;

Certificar a formação profissional e experiência dos responsáveis técnicos;

Emitir certificados de idoneidade técnica, profissional e comercial;

Estabelecer regras de conduta e de boas práticas para o sector de actividade dos agentes de navegação;

Promover o estudo e contribuir para a resolução das questões que afectem o sector marítimo e divulgar entre os associados informações de carácter técnico ou prestar-lhes serviços que interessem ao desenvolvimento da actividade dos agentes de navegação;

Representar, a nível nacional e internacional, os associados, em tudo o que se relacione com a economia do sector e com a defesa dos seus interesses;

Participar em colóquios, simpósios e outras reuniões de interesse para os associados, divulgando os respectivos resultados;

Definir, verificar e fiscalizar as normas de prestação de serviços dos agentes de navegação;

Celebrar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 4.º

1 — Por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional, poderá a Associação vincular-se em ou desvincular-se de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras e cooperar com elas em acções que se mostrem adequadas ao seu objecto.

2 — Por deliberação do conselho nacional, sob proposta da direcção nacional, poderá a Associação cooperar com quaisquer entidades públicas ou privadas em acções que se mostrem adequadas ao seu objecto.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

- 1 — Os associados poderão ser efectivos ou honorários.
- 2 — São associados efectivos as empresas que exerçam a actividade de agente de navegação nos vários portos nacionais e que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.
- 3 — As empresas referidas no número anterior terão, obrigatoriamente, de registar as suas filiais nas respectivas delegações, não podendo, porém, registar mais de uma filial em cada delegação.
- 4 — São associados honorários as personalidades ou entidades a quem a assembleia geral decida atribuir essa qualidade, sob proposta da direcção nacional ou de 10 % dos associados.

Artigo 6.º

Pode ser recusada a admissão como associadas às empresas que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Cujos titulares, administradores ou gerentes não sejam reconhecidos pela direcção nacional como pessoas comerciais ou civicamente idóneas;
- b) A cujos responsáveis técnicos a direcção nacional não reconheça possuírem adequada formação ou experiência profissional, nem os reconheça como pessoas idóneas;
- c) Cujos titulares, administradores ou gerentes estejam legalmente inibidos do exercício do comércio.

Artigo 7.º

- 1 — O pedido de admissão como associado é dirigido à direcção nacional, devendo os interessados juntar os documentos e elementos comprovativos de que preenchem os necessários requisitos à admissão, nomeadamente o licenciamento para o exercício da actividade de agente de navegação, bem como o *curriculum vitae* do respectivo responsável técnico.
- 2 — Recebido o pedido, devidamente instruído, a direcção nacional notifica os associados para, no prazo de 10 dias úteis, deduzirem, querendo, oposição devidamente fundamentada.
- 3 — Podem recorrer da decisão da direcção nacional para a assembleia geral o interessado e os associados que tiverem deduzido oposição no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.
- 4 — O recurso tem sempre efeito suspensivo e a decisão sobre o mesmo compete à assembleia geral, a qual se deverá reunir no prazo de 30 dias a contar da data da interposição do recurso.

Artigo 8.º

- 1 — São direitos dos associados efectivos:
 - a) Participar e votar nas reuniões da assembleia geral e das assembleias locais;
 - b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;

c) Requerer a convocação da assembleia geral e das assembleias locais, nos termos estabelecidos nos presentes estatutos;

d) Recorrer à assistência da Associação em tudo o que se relacionar com a defesa e salvaguarda dos interesses da actividade dos agentes de navegação, a nível nacional, ou à das delegações locais, sempre que os interesses daquela actividade sejam postos em causa no respectivo porto;

e) Intervir, apresentando sugestões ou colaborando na prossecução dos objectivos da Associação;

f) Beneficiar dos serviços proporcionados e das regalias atribuídas pela Associação.

2 — Não podem votar nem ser eleitos:

a) Os associados com mais de três meses de quotas em atraso à data da convocação das eleições;

b) O associados honorários, podendo, no entanto, assistir às reuniões da assembleia geral.

Artigo 9.º

As empresas associadas só podem exercer os direitos constantes dos presentes estatutos através dos respectivos titulares ou dos seus representantes legais ou mandatários.

Artigo 10.º

1 — São deveres dos associados:

a) Cumprir as disposições dos presentes estatutos e dos regulamentos aprovados em assembleia geral;

b) Desempenhar, com zelo, dedicação e eficiência, os cargos para que foram eleitos, salvo escusa legítima;

c) Pagar pontualmente as suas quotas;

d) Comparecer às reuniões da assembleia geral e das assembleias locais;

e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;

f) Informar a Associação, quer directamente quer através das suas delegações, das alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos pactos sociais e nos seus corpos sociais, incluindo a identificação completa dos seus administradores ou gerentes, bem como o *curriculum vitae* do responsável técnico;

g) Cumprir escrupulosamente as normas deontológicas da actividade estabelecidas pela Associação.

2 — Para efeitos do disposto na parte final da alínea b) do número anterior, considera-se fundamento para escusa legítima:

a) Idade superior a 65 anos;

b) Motivos de saúde ou outros, devidamente justificados, que sejam incompatíveis com o regular desempenho das respectivas funções;

c) Exercício, na Associação, de qualquer cargo ou mandato imediatamente anterior.

3 — O pedido de escusa deve ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 11.º

1 — Perdem a qualidade de associadas as empresas:

- a) A quem for cancelada a inscrição como agente de navegação;
- b) Que solicitem a sua demissão;
- c) Que, durante três meses consecutivos, não paguem as suas quotas e demais contribuições se, após notificação por escrito, não efectuarem o pagamento do seu débito no prazo de 30 dias a contar da data da mesma;
- d) Por deliberação da direcção nacional, nos termos dos presentes estatutos.

2 — Das decisões da direcção nacional sobre a perda da qualidade de associado cabe recurso para a assembleia geral, com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação.

3 — O associado que se demitir obriga-se a pagar à Associação as quotizações referentes aos três meses imediatos ao da data do pedido.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

1 — São órgãos sociais da Associação, a nível nacional, a assembleia geral, o conselho nacional, a direcção nacional e o conselho fiscal.

2 — São órgãos sociais regionais as assembleias locais e os directores locais.

Artigo 13.º

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos por três anos, contados a partir de 1 de Janeiro do ano em que começa a decorrer o triénio.

2 — Nenhum associado pode ser eleito para o exercício simultâneo de mais de um cargo nos órgãos sociais directamente eleitos pelos associados, que são a mesa da assembleia geral, os directores locais e o conselho fiscal.

3 — A direcção nacional é eleita pelo conselho nacional e o conselho nacional é composto pelos directores locais, eleitos pelas assembleias locais.

4 — O representante da pessoa colectiva eleita para um órgão social será a pessoa indicada aquando da apresentação da respectiva candidatura e exercerá o cargo em nome próprio.

5 — A cessação do vínculo à empresa eleita para um órgão social determinará, para o seu representante, a imediata cessação de funções nesse órgão, com consequente substituição, nos termos do disposto no artigo 15.º, n.º 1, dos presentes estatutos.

Artigo 14.º

1 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros cessantes, se for caso disso, mantêm-se, para

todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os membros eleitos, que os vão substituir, sejam empossados.

2 — Os associados eleitos que preencherem as vagas que se verificarem no decurso de um triénio terminam o seu mandato no fim desse período.

Artigo 15.º

1 — Quando o titular ou representante legal de uma empresa associada eleita não possa continuar, de modo permanente, a exercer as funções para que haja sido designado, abre-se vaga, a qual será preenchida por outro titular ou representante legal da mesma associada ou de outra empresa associada, a eleger na reunião da assembleia geral ou da assembleia local, conforme for o caso.

2 — As pessoas que forem eleitas para qualquer cargo não podem delegar o respectivo exercício.

Artigo 16.º

O exercício dos cargos sociais não é remunerado, com excepção do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas.

Artigo 17.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao respectivo presidente o voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 18.º

1 — Os membros de qualquer órgão social podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação do órgão social que os elegeu.

2 — A assembleia geral ou as assembleias locais que visem a destituição dos membros de qualquer órgão social serão convocadas especificamente para esse fim, a solicitação da direcção nacional, do conselho fiscal ou de, pelo menos, 20% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — À assembleia geral ou assembleia local que destituir os membros de qualquer órgão social compete eleger, simultaneamente, os substitutos, até ao termo do respectivo mandato.

Artigo 19.º

1 — De todas as reuniões de cada um dos órgãos sociais será lavrada acta.

2 — As actas da assembleia geral devem ser assinadas pelos membros da respectiva mesa.

3 — As actas das assembleias locais devem ser assinadas pelos respectivos directores locais.

4 — As actas dos restantes órgãos sociais devem ser assinadas pelos respectivos membros presentes na reunião a que as mesmas respeitarem.

Artigo 20.º

Os membros de cada órgão social respondem solidariamente pelas decisões tomadas pelos mesmos em contravenção de disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se, expressamente, tiverem manifestado

em acta a sua discordância quando delas tiverem tomado conhecimento.

Artigo 21.º

Para obrigar a Associação é necessária e suficiente:

- a) A assinatura de dois membros da direcção nacional; ou
- b) A assinatura de quem tiver poderes para o efeito, expressamente delegados pela direcção nacional.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 22.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 23.º

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

2 — Compete ao presidente da mesa e, no seu impedimento, ao secretário:

- a) Convocar as reuniões e dirigir os respectivos trabalhos, no que será coadjuvado pelo secretário;
- b) Assinar as actas com o secretário;
- c) Dar posse aos directores locais e aos membros do conselho fiscal;
- d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;
- e) Rubricar todos os termos de abertura e encerramento dos livros obrigatórios de escrita e os das actas da Associação;
- f) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa da assembleia geral;
- g) Convocar e presidir à primeira reunião do conselho nacional de cada mandato, nos termos do disposto no artigo 62.º

3 — O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões do conselho nacional e da direcção nacional quando para tal for convocado, mas sem direito a voto.

Artigo 24.º

Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, elaborar e expedir os avisos convocatórios e servir de escrutinador nos actos eleitorais.

Artigo 25.º

1 — Quando o presidente da mesa não estiver presente na reunião da assembleia geral, esta será presidida pelo secretário, sendo eleito, de entre os associados presentes, o secretário que o irá substituir.

2 — Na falta simultânea de todos os membros da mesa a uma dada reunião, a própria assembleia elegerá quem deve presidir e compor a mesa.

Artigo 26.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;
- b) Destituir os membros da assembleia geral, do conselho fiscal, do conselho nacional e da direcção nacional nos termos do artigo 18.º;
- c) Fixar, sob proposta da direcção nacional, os quantitativos das jóias, quotas e quaisquer outras contribuições regulares a pagar pelos associados;
- d) Discutir e votar, durante o mês de Novembro de cada ano, o orçamento apresentado pela direcção nacional para o ano seguinte;
- e) Apreciar e votar, até 31 de Março de cada ano, o relatório da direcção nacional e os documentos de prestação de contas do último ano, que deverão ser acompanhados do respectivo parecer do conselho fiscal;
- f) Pronunciar-se sobre os recursos interpostos;
- g) Deliberar acerca da alteração dos presentes estatutos;
- h) Exercer as demais atribuições que, legal ou estatutariamente, lhe estejam cometidas, bem como tomar as decisões que forem julgadas convenientes para a completa e eficaz realização dos fins da Associação.

Artigo 27.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente na 2.ª quinzena do mês de Novembro, para discutir e votar o orçamento para o ano seguinte, e na 2.ª quinzena do mês de Março, para apreciar e votar o relatório da direcção nacional e os documentos de prestação de contas do último ano.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente a pedido do conselho nacional, da direcção nacional ou do conselho fiscal, bem como sempre que haja necessidade de se proceder a eleições para o preenchimento de vagas ocorridas nos órgãos sociais.

3 — A assembleia geral reúne, também, extraordinariamente a requerimento de, pelo menos, 15% dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

4 — A ordem de trabalhos proposta será sempre indicada nos requerimentos referidos nos números anteriores.

Artigo 28.º

1 — As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa ou por quem o substituir.

2 — Sempre que a reunião da assembleia geral seja requerida, o presidente da mesa deverá convocá-la para reunir dentro dos 15 dias imediatos ao da data do pedido.

3 — A direcção nacional ou o presidente do conselho fiscal procederão à convocação da assembleia geral sempre que o presidente da mesa da assembleia ou quem estatutariamente o substituir não o faça, violando as normas dos presentes estatutos que regulam a referida convocação.

Artigo 29.º

Quando se possa proceder à votação por escrito, o presidente da mesa da assembleia geral enviará a todos os associados a proposta concreta de deliberação, com a antecedência mínima de oito dias, na qual se especificará a data, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 30.º

Não podem ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, embora, esgotada esta, possam ser discutidos outros assuntos, se os associados presentes assim acordarem.

Artigo 31.º

1 — A assembleia geral poderá funcionar validamente, em primeira convocatória, se à hora indicada para a reunião estiver presente ou representada, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando a condição referida no número anterior, poderá a assembleia reunir meia hora depois e funcionar com qualquer número de associados presentes, salvo quando a natureza das decisões requeira um número definido de associados.

Artigo 32.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes deliberações:

a) Para alteração dos estatutos, requer-se sempre voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados na assembleia;

b) Para a dissolução, requer-se sempre voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 33.º

É permitida a delegação de voto noutro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 34.º

A assembleia geral pode decidir que a votação seja feita nominalmente por escrutínio secreto.

Artigo 35.º

A cada associado corresponde um voto.

SECÇÃO III

Das assembleias locais

Artigo 36.º

A assembleia local de cada porto é constituída por todos os associados do respectivo porto que se encontrem a licenciados e no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 37.º

A assembleia local de cada porto reúne-se por convocatória dos directores locais, a solicitação do conselho nacional, da direcção nacional ou de 10% do número de associados no respectivo porto.

Artigo 38.º

A assembleia local será presidida pelo presidente da direcção local, ou pelo único director local, no caso de haver só um.

Artigo 39.º

No caso de se verificar, ainda que por mera hipótese ou eventualidade, conflito de interesses entre a agenda de trabalhos e o órgão directores locais ou qualquer um dos seus elementos, a reunião da assembleia de agentes locais será presidida por um representante dos associados presentes, a eleger *ad hoc* pela própria assembleia.

Artigo 40.º

Compete às assembleias locais:

a) Eleger os directores locais de cada porto, nos termos previstos no artigo 41.º;

b) Em geral, pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse estritamente local que sejam submetidos à sua apreciação.

Artigo 41.º

À convocação e funcionamento das assembleias locais, aplicam-se, com as devidas adaptações, as disposições respeitantes à assembleia geral.

SECÇÃO IV

Dos directores locais

Artigo 42.º

Cada delegação da Associação elegerá trienalmente os seus directores locais, cujo número é o seguinte:

Açores — um director;
Algarve — um director;
Aveiro — dois directores;
Douro e Leixões — três directores;
Figueira da Foz — um director;
Lisboa — três directores;
Madeira — um director;
Setúbal — dois directores;
Sines — dois directores;
Viana do Castelo — um director.

Artigo 43.º

1 — Sempre que a direcção local seja constituída por mais de um elemento, o presidente deste órgão será o director local que pertença ao elenco da direcção nacional.

2 — No caso de nenhum dos directores locais ser membro da direcção nacional, desempenhará as funções de presidente da direcção local aquele que tiver encabeçado a lista que foi eleita.

3 — Compete aos directores locais manterem informados, atempadamente, os secretários regionais das reuniões e deliberações que, respectivamente, tiverem e tomarem, com todas as entidades, a nível local, que possam, de alguma forma, constituir matérias de âmbito e interesse regional, geral ou passíveis de uma harmonização nacional.

4 — Compete aos secretários regionais elaborar, mensalmente, após informação obtida dos directores locais, um relatório que encaminharão para o director executivo nacional que a fará chegar também à direcção e ao conselho nacionais.

Artigo 44.º

1 — Compete aos directores locais tratar dos assuntos de âmbito exclusivamente local, em conformidade com as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da Associação definidas pelo conselho nacional, dando cumprimento às deliberações da respectiva assembleia de agentes locais e representando para o efeito o mesmo junto da autoridade portuária e de outros organismos locais.

2 — A representação do órgão directores locais, designadamente junto de entidades, organismos ou instituições, quando haja mais de um delegado, caberá sempre ao que desempenhar funções de presidente, nos termos do número anterior, o qual poderá, porém, delegar a representação, sempre que o entender, nos demais elementos.

3 — Ao presidente compete a organização do respectivo órgão local e assegurar o seu bom e eficaz funcionamento, com a colaboração dos demais elementos, na execução da política comum definida pelos órgãos sociais da Associação, com competência para tal.

SECÇÃO V

Do conselho nacional

Artigo 45.º

1 — O conselho nacional da Associação é constituído pelo conjunto dos 17 directores locais, eleitos pelas respectivas assembleias locais e que, por inerência, integram também este órgão da Associação.

2 — O conselho nacional reúne, a convocação do presidente da direcção nacional, ordinariamente, uma vez em cada trimestre e, extraordinariamente, a pedido da direcção nacional, do conselho fiscal, da mesa da assembleia geral ou de quatro dos seus membros.

3 — O presidente da direcção nacional presidirá às reuniões do conselho nacional, competindo-lhe também a sua convocação.

4 — No caso de ausência ou impedimento e sempre que estejam em causa conflitos de interesses relativamente ao presidente da direcção nacional, será eleito *ad hoc* um dos delegados presentes, para assumir a presidência da reunião do conselho nacional.

Artigo 46.º

Compete ao conselho nacional aprovar, sob proposta da direcção nacional, as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da Associação e, em geral, pronunciar-se sobre todos os assuntos que não sejam da competência da assembleia geral, designadamente:

a) Executar e fazer executar as disposições dos presentes estatutos, os regulamentos internos que forem aprovados, bem como as deliberações da assembleia geral;

b) Aprovar as bases programáticas e as linhas de actuação da Associação, bem como os regulamentos internos, sob proposta da direcção nacional;

c) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos e propostas que julgue necessários;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral, durante o mês de Novembro de cada ano e sob proposta da direcção nacional, o orçamento ordinário das receitas e despesas para o ano seguinte;

e) Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos à Associação;

f) Aprovar a celebração de contratos e a aquisição de bens móveis necessários à prossecução dos objectivos da Associação, de valor superior a €25 000 e até ao montante máximo de €50 000;

g) Elaborar, anualmente, um relatório sobre a sua actividade e apresentá-lo à assembleia geral;

h) Eleger, de entre os seus membros, a direcção nacional.

SECÇÃO VI

Da direcção nacional

Artigo 47.º

1 — A gestão e a administração da Associação são confiadas à direcção nacional, composta por um presidente e quatro vice-presidentes, a eleger pelo conselho nacional de entre os seus membros.

2 — Nos seus impedimentos temporários, o presidente da direcção nacional será substituído por um dos vice-presidentes, a designar por estes.

3 — Os membros da direcção nacional devem pertencer a diferentes direcções locais da Associação, não podendo ser eleito para este órgão social mais de um director local de cada delegação.

4 — A direcção nacional reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente, uma vez em cada mês e, extraordinariamente, a pedido da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal ou de dois dos seus membros.

5 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente direito a voto de desempate.

6 — A Associação deverá ter no seu quadro de pessoal um director executivo nacional, no qual a direcção nacional delegará as competências que entenda adequadas.

6.1 — O director executivo nacional participará, sem direito a voto, nas reuniões dos órgãos sociais para que for convocado.

6.2 — Sem prejuízo das competências próprias da direcção nacional, o director executivo nacional será, para

todos os efeitos, considerado como responsável pela gestão corrente da Associação, ao nível do topo da respectiva estrutura orgânico-administrativa e funcional.

Artigo 48.º

Compete, designadamente, à direcção nacional:

- a) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos e propostas que julgue necessários;
- b) Elaborar o relatório e contas para apresentação à assembleia geral;
- c) Submeter à apreciação do conselho nacional no início do mandato, as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da Associação, bem como, anualmente, o orçamento ordinário das receitas e despesas, por forma a possibilitar o cumprimento do prazo fixado na alínea d) do artigo 26.º destes estatutos;
- d) Elaborar, trimestralmente, um relatório sobre a sua actividade e apresentá-lo ao conselho nacional;
- e) Executar e fazer executar as disposições dos presentes estatutos, os regulamentos internos que forem aprovados, bem como as deliberações da assembleia geral;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos objectivos previstos nos presentes estatutos;
- g) Promover a instauração de processos disciplinares a trabalhadores da Associação, aplicando, se for caso disso, as correspondentes sanções;
- h) Nomear comissões para o estudo de quaisquer problemas específicos de interesse para a classe e para a Associação;
- i) Celebrar contratos e adquirir os bens móveis necessários à prossecução dos objectivos da Associação, até €25 000, inclusive;
- j) Representar a Associação em juízo e fora dele.

SECÇÃO VII

Do conselho fiscal

Artigo 49.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 50.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente e sempre que o entenda conveniente, as contas da Associação;
- b) Fiscalizar o serviço de tesouraria e verificar, frequentemente, a caixa e a existência dos títulos ou valores, de qualquer espécie, da Associação;
- c) Dar pareceres sobre o relatório e contas anuais da direcção nacional e sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou por outro órgão social;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- e) Dar parecer sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;

f) Solicitar ao presidente da assembleia geral ou, no caso de recusa deste, proceder ele próprio à convocação da mesma assembleia, sempre que considere existirem graves irregularidades na Associação;

g) Assistir às reuniões dos restantes órgãos sociais, sempre que, para o exercício das suas funções, o julgue conveniente ou para tal seja solicitado pelos respectivos presidentes;

h) Verificar, quando julgue conveniente e pela forma que entenda adequada, a regularidade dos livros, assim como a situação de quaisquer bens ou valores possuídos, a qualquer título, pela Associação.

Artigo 51.º

1 — O conselho fiscal reúne sempre que o julgue necessário ou a pedido da direcção nacional, mas nunca menos de uma vez em cada semestre.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente direito a voto de desempate.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 52.º

1 — As eleições da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e dos directores locais da Associação realizam-se, simultaneamente, de três em três anos, durante a 2.ª quinzena do mês de Novembro.

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral marcar o dia da realização do acto eleitoral.

3 — Para eleição da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal funcionará uma mesa de voto em cada uma das delegações locais.

Artigo 53.º

1 — Cumpre ao presidente da mesa da assembleia geral providenciar para que os serviços da Associação preparem a relação dos associados com capacidade para votar, a fim de a mesma ser afixada na sede da Associação e em cada delegação local, a partir do dia 10 de Outubro.

2 — Para efeitos da sua inclusão na relação a que se refere o número anterior, apenas são considerados com capacidade eleitoral, tanto activa como passiva, os associados que, com referência ao dia 30 de Setembro do ano a que se reportam as eleições, se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos.

3 — As reclamações relativas à organização da relação são dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral, dentro dos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo ser objecto de decisão definitiva no prazo máximo de 5 dias.

Artigo 54.º

1 — A apresentação das candidaturas para os diferentes cargos associativos é feita por um mínimo de 10% dos associados com capacidade de voto na respectiva eleição.

2 — As candidaturas devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 31 de Outubro do ano em que termina o mandato em curso.

3 — A apresentação das candidaturas às eleições nacionais devem ser feitas de forma a cobrir, completa e integralmente, todos os cargos a preencher da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

4 — A apresentação de candidaturas às eleições locais devem ser feitas de forma a cobrir, completa e integralmente, todos os cargos de directores locais a preencher.

5 — Caso não seja apresentada qualquer lista de candidatos nos termos dos números anteriores, cabe à mesa da assembleia geral, em exercício, apresentar uma lista até ao dia 10 de Novembro.

6 — Com a apresentação das candidaturas devem ser simultaneamente indicados os representantes dos associados que irão exercer os cargos para que se candidatam.

Artigo 55.º

1 — As eleições fazem-se por sistema de listas completas.

2 — As listas, que servem de boletim de voto, têm forma rectangular, são escritas em papel branco, liso, sem marca ou sinal externo e contêm a denominação dos associados e a identificação dos respectivos representantes, bem como os órgãos sociais e cargos a que eles se candidatam.

Artigo 56.º

Não são permitidas substituições dos nomes dos candidatos constantes das listas.

Artigo 57.º

As eleições são feitas por escrutínio secreto, devendo os boletins de voto, depois de dobrados em quatro, ser depositados na urna.

Artigo 58.º

É admitido o voto por correspondência, através de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, contendo, no seu interior, um outro envelope em branco fechado, com o boletim de voto dobrado em quatro, desde que seja recebida pelo destinatário até à hora designada para a votação.

Artigo 59.º

Os eleitores podem fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro eleitor, mediante credencial, com os poderes necessários para a prática do acto.

Artigo 60.º

1 — O escrutínio faz-se logo após a conclusão da votação.

2 — Consideram-se nulos os votos que não obedeçam aos requisitos dos artigos anteriores.

Artigo 61.º

São proclamados eleitos, uma vez terminada a contagem, os candidatos constantes da lista que obtiver o maior número de votos.

Artigo 62.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar, até ao dia 15 de Dezembro, inclusive, e presidir à primeira reunião do conselho nacional de cada mandato, em cuja ordem de trabalhos constará, exclusivamente, a eleição da direcção nacional da Associação, a qual entrará em funções a partir do dia 1 de Janeiro do ano seguinte.

CAPÍTULO IX

Do agente de navegação

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 63.º

As empresas associadas obrigam-se a observar as condições gerais e regras de prestação de serviços da actividade de agente de navegação que vierem a ser aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 64.º

No exercício da sua actividade, os associados estão obrigados a respeitar as normas disciplinares da concorrência do direito interno e do direito comunitário.

Artigo 65.º

Os associados podem, a todo o tempo, solicitar a intervenção da Associação para a defesa dos direitos e interesses legítimos dos agentes de navegação, nos termos previstos nos presentes estatutos e no regime jurídico de actividade que lhes é aplicável.

SECÇÃO II

Do responsável técnico

Artigo 66.º

1 — Os associados obrigam-se a comunicar à Associação, dentro do prazo de 10 dias a contar da data da sua contratação, a identificação completa e respectivo *curriculum vitae* do seu responsável técnico.

2 — Igual obrigação recai sobre os associados sempre que o responsável técnico for substituído.

CAPÍTULO X

Da disciplina

Artigo 67.º

Os associados estão sujeitos à acção disciplinar da Associação.

Artigo 68.º

Constitui infracção disciplinar a violação culposa de qualquer das disposições dos presentes estatutos, bem

como das deliberações dos órgãos sociais da Associação, tomadas no exercício das suas competências.

Artigo 69.º

1 — O processo disciplinar é instaurado pelo conselho nacional até 30 dias após o conhecimento do facto ou factos que o fundamentam, ou da conclusão do inquérito organizado para o efeito, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

2 — Suspende o prazo de caducidade a comunicação ao arguido da nota de culpa.

3 — Emitida a nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputáveis, o arguido dispõe do prazo de 10 dias para deduzir, por escrito, a sua defesa, oferecendo, desde logo, os respectivos elementos de prova.

4 — O procedimento disciplinar extingue-se, caso não seja proferida decisão dentro do prazo de seis meses a contar da data da notificação da nota de culpa ao arguido, a menos que esteja pendente de recurso para a assembleia geral.

5 — A decisão do processo disciplinar é notificada ao arguido por meio de carta registada, com aviso de recepção.

Artigo 70.º

As sanções disciplinares são graduadas em função do tipo de infracção, gravidade da acção, culpa do agente e dos danos efectivamente provocados à Associação e seus associados.

Artigo 71.º

1 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do exercício dos direitos sociais;
- d) Expulsão.

2 — Havendo danos, poderá ser exigida ao associado a sua reparação.

Artigo 72.º

Das decisões do conselho nacional em matéria disciplinar cabe sempre recurso para a assembleia geral, a interpor dentro do prazo de 10 dias a contar da data da notificação da decisão, com efeito suspensivo.

CAPÍTULO XI

Dos meios financeiros

Artigo 73.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados;
- b) Os juros de depósitos bancários e o produto do rendimento dos bens próprios;

c) As doações, legados ou heranças aceites por deliberação do conselho nacional, depois de ouvido o conselho fiscal;

d) Quaisquer outras receitas que resultem do legítimo exercício da sua actividade.

Artigo 74.º

As despesas da Associação são as necessárias à realização dos respectivos fins estatutários.

Artigo 75.º

Os valores da Associação são depositados em estabelecimento bancário, não devendo, em princípio, o saldo em caixa ser superior a três ordenados mínimos nacionais.

Artigo 76.º

As quantias com que cada associado contribui para o fundo associativo não lhe confere qualquer direito à parte correspondente no activo da Associação.

Artigo 77.º

Do saldo da gerência será deduzida uma percentagem de 10 % para a constituição de um fundo de reserva, com a aplicação que lhe for dada pela assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Artigo 78.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

Artigo 79.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 32.º

2 — A reunião da assembleia geral que deliberar proceder à dissolução da Associação determinará o destino a ser dado ao respectivo património, no estrito cumprimento das disposições legais aplicáveis, designadamente o disposto no artigo 450.º, n.º 5, do Código do Trabalho, e designará a comissão liquidatária.

Artigo 80.º

O primeiro mandato dos órgãos sociais iniciou-se na data da constituição da Associação e termina no último dia do mês de Dezembro do ano de 2002.

Artigo 81.º

No omissis, rege-se a lei geral aplicável.

Registados em 5 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 93 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odiveelas

Direcção eleita em 17 de Dezembro de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Octávio Saramago Ferreira, Herdeiros, L.^{da} — Loures, representada por Mário António Cabral Saramago Ferreira.

Secretário — BLUMON — Comércio de Moda, L.^{da} — Odiveelas, representada por Abel da Cruz de Matos.

Tesoureiro — Agência Funerária de Loures, L.^{da} — Loures, representada por Alcindo Manuel de Almeida.

Vogal — O Celeiro da Memória — Produtos Naturais e Dietéticos, L.^{da} — Odiveelas, representada por Joaquim José da Silva Malcato.

Vogal — Patrício & Oliveira, L.^{da} — Moscavide, representada por Mário Domingos Francisco de Barros.

Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria — APIO

Direcção eleita em 28 de Outubro de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — SIC — Soc. Ind. de Condecorações, L.^{da}, representada por Carlos Alberto Nicolau Caria.

Vice-Presidente — A. C. Joalheiros, L.^{da}, representada por Amaro António Varelas Coelho

Tesoureiro — F. Rodrigues & Martins, L.^{da}, representada por Isidro Manuel Firmino Rego José.

Vogal — José M. C. — Joalheiros, L.^{da}, representada por José Maria Caeiro Bulhão.

Vogal — Eduardo Rui Pinto Leite.

Substituto — Ana Rita Gomes Antunes.

Substituto — Susana Isabel Janeiro Amaro.

Substituto — Victor Manuel Montouro Soares.

Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem

Direcção eleita em 6 de Março de 2009 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — CLINIA — Clínica Médica da Linha, L.^{da}, representada por Armando Jorge Lima dos Santos.

Secretário — SMIC — Serviços Médicos de Imagem Computorizados, S. A., representada por Maria Gilda Lino Abreu Maia.

Tesoureiro — SOERAD — Sociedade de Estudos Radiológicos, L.^{da}, representada por Rui Alexandre Caxaria Silvério.

Vogal — IMI — Imagens Médicas Integradas, S. A., representada por Fernando Manuel Moura Coutinho Torrinha.

Vogal — DIATRA — Centro de Diagnóstico Tratamento Médico, L.^{da}, representada por André de Sousa Guerreiro.

Associação Empresarial da Maia

Direcção eleita em 1 de Julho de 2009 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — José Ferreira da Silva Torres.

Vice-presidente — José Fernando Martins Barros.

Vice-presidente — Jorge Manuel Cardoso Pereira.

Vice-presidente — Vítor Rui Costa Senra Laranjeira.

Vice-presidente — Bernardino Ferreira da Cruz.

Associação Portuguesa de Médicos Fisiatras

Direcção eleita em 28 de Março de 2008 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Henrique Manuel Neves Soudo.

Tesoureiro — António Alberto de Andrade Sousa Fernandes.

Secretário — Pedro Aguiar Branco.

Vogal — Álvaro Lemos Santos Noronha.

Vogal — Naíde Isabel Barros Silva.

Associação Nacional das Empresas Lutuosas — ANEL

Direcção eleita em 16 de Junho de 2009 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Nuno Fernando Ramos Monteiro, cartão de cidadão n.º 10586123 5 ZZ1, em representação da associada Funerária Família Monteiro, L.^{da}, com sede na Rua da Penha de França, 81, 1170-300 Lisboa.

Secretário — António Sérgio da Cunha Brás, bilhete de identidade n.º 11546180, em representação da associada Funerária da Sr.ª do Monte, L.^{da}, com sede na Rua Direita do Pragal, 98-A, 2800-682 Almada.

Tesoureiro — Carlos Manuel da Silva Carvalho Braz, cartão de cidadão n.º 04893859 9 ZZ1, em representação da associada Agência Funerária Júlio & Almeida, L.^{da}, com sede na Rua do Sol a Santana, 23, 1150-342 Lisboa.

Vogais:

António Augusto Rocha de Oliveira, bilhete de identidade n.º 5036225, em representação da associada Agência Funerária Augusto Oliveira, L.^{da}, com sede na Rua do General Taborda, 59-A, 1070-138 Lisboa.

Vítor Luís Câncio Santos, bilhete de identidade n.º 4918338, em representação da associada Agência Funerária Machado & Victor, L.^{da}, com sede na Praça de D. Afonso V, 5-B, 2615-357 Alverca do Ribatejo.

Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal

Eleição em 17 de Janeiro de 2010 para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Alexandre Monteiro Pinheiro; filho de Manuel Pinheiro e de Maria Isabel Monteiro; data de nascimento: 30 de Março de 1941; estado civil: casado; residência: Travessa do Tronco, 4549, 4465-276 São Mamede de Infesta.

Vice-presidente — engenheiro José Alberto Vieira Robalo Fonseca; Filho de Alberto Robalo Fonseca e de Josina dos Prazeres Gama Vieira; data de nascimento: 8 de Julho de 1953; estado civil: casado; residência: Avenida de 25 de Abril, lote 13, 4.º, direito, 6200 Covilhã.

Vogal — Amadeu Ferreira Fernandes; filho de João Pereira Fernandes e de Olinda de Sá Ferreira; data de nascimento: 4 de Outubro de 1951; estado civil: casado; residência: Rua Central, 782, São Martinho de Candoso, 4810 Pevidém.

Associação Empresarial de Felgueiras

Eleição em 28 de Julho de 2008 para o mandato de três anos.

Direcção

Fernando Moreira Pereira, Unipessoal, L.^{da}, número de identificação de pessoa colectiva 506659976, representada por José Inácio Cardoso Ribeiro, número de identificação fiscal 177080043; cargo: presidente; residência/sede: Boavista, Várzea, 4610-806 Felgueiras.

Nuno Fonseca — Actividades Hoteleiras, L.^{da}, número de identificação de pessoa colectiva 507933842, representada por Nuno Alexandre Martins da Fonseca, número

de identificação fiscal 210085835; cargo: secretário; residência/sede: Rua de Nicolau Coelho, 4610 Felgueiras.

Joel Rui Carvalho da Costa, número de identificação fiscal 214921743; cargo: tesoureiro; residência/sede: Encruzilhada, Moure, 4610-457 Felgueiras.

Ângela Corina Pereira Leite, número de identificação fiscal 223181617; cargo: vogal; residência/sede: São Roque, Refontoura, 4610-710 Felgueiras.

José Manuel da Cunha Fonseca & C.^a, L.^{da}, número de identificação de pessoa colectiva 505610370; representada por António José Morais Cunha da Fonseca, número de identificação fiscal 222033460; cargo: vogal; residência/sede: 4610 Felgueiras.

ANADIAL — Associação Nacional de Centros de Diálise

Eleição em 10 de Setembro de 2008 para o mandato de dois anos.

MEDICASSIS — Sociedade de Estudos e Serviços Médicos, L.^{da} — presidente, representada por César Manuel Santos da Silva.

NMC — Centro Médico Nacional, S. A. — vice-presidente, representada por Ricardo Adolfo Carballo DaSilva.

BEIRODIAL — Centro de Diálise de Mangualde, L.^{da} — tesoureiro, representada por Henrique Manuel Santiago Vieira Gomes.

HEMODIAL — Centro de Diálise Renal do Restelo, L.^{da} — secretário, representada por Jaime Lourenço Tavares.

RIBADIAL — Clínica de Diálise de Santarém, L.^{da} — vogal, representada por António José de Castro Guerreiro.

AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal — Substituição.

Eleição em 26 de Abril de 2007 para o mandato de três anos.

Em reunião da direcção, realizada em 15 de Dezembro de 2009, o engenheiro Aníbal José da Costa Campos foi eleito presidente da direcção em representação da associada SILAMPOS — Sociedade Industrial de Louça Metálica Campos, S. A., em substituição de António Manuel Frade Saraiva.

AICOPA — Associação dos Industriais de Construção Civil e Obras Públicas dos Açores

Eleição em 22 de Dezembro de 2009 para o triénio de 2010-2012.

Direcção

Presidente — Tachinha & Filhos, S. A., engenheiro Albano Moniz Furtado.

Secretário — Soluções M, S. A., Dr. Pedro Marques.

Tesoureiro — Tecnovia Ambiente, S. A., engenheiro Francisco Morais.

Vogais:

STAL, Sociedade Técnica Açoriana, L.^{da}, engenheiro Humberto Sampaio.

Jacinto Ferreira Correia & Filhos, L.^{da}, Pedro Tavares Correia.

Suplentes:

1.º Salvaria, Remodelação, Reabilitação e Construção de Edifícios, L.^{da}, engenheiro Filipe Moura.

2.º Construção Correia Mendes, L.^{da}, engenheiro Correia Manuel Mendes.

3.º João Gouveia Moniz & Filhos, L.^{da}, engenheiro Pedro Miguel da Silva Moniz.

Registado em 21 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 1 do livro n.º 1.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

PPG — Revestimentos para Automóveis AEIE

Alteração, aprovada em assembleia de trabalhadores realizada em 12 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009

Artigo 33.

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — As faltas dadas por membros da Comissão de Trabalhadores que excedam o crédito de horas consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por dois elementos, de acordo com o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 70.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral deve requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhada dos documentos de registo de votantes, bem como ao órgão de gestão do empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

Registado em 8 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 144 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Sociedade Águas de Luso, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º do Regulamento anexo à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e as Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 3 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Sociedade Águas de Luso, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Sociedade Águas de Luso, S. A., para eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 10 de Maio de 2010, no horário compreendido entre as 8 e as 17 horas, e nos seguintes locais:

No refeitório, na sede da empresa, no Luso;
No refeitório, no estabelecimento da Vacariça.»

Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 3 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., para eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia: 10 de Maio de 2010, no horário compreendido entre as 7 horas e 30 minutos e as 17 horas, e no local: sede da empresa (junto ao refeitório).»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Beja

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Beja — eleição em 27 de Novembro de 2009, para mandato de três anos, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009.

Efectivos:

António José Pires Almeida, bilhete de identidade n.º 7398197, de 6 de Outubro de 2006, Beja.

Deolinda Maria da Palma Dias e Palma, bilhete de identidade n.º 5284272, de 30 de Junho de 2000, Beja.

Joel José Fidalgo Varrasquinho, cartão do cidadão n.º 11824635.

Carlos Manuel Ganhão Fonseca, bilhete de identidade n.º 6683800, de 2 de Abril de 2002, Beja.

José Manuel Carvalho Amaro, bilhete de identidade n.º 9616619, de 9 de Junho de 2004, Beja.

Suplentes:

Carlos Alexandre Almeida Ramos, bilhete de identidade n.º 8576807, de 2 de Outubro de 2007, Beja.

Victor Manuel Ganhão Fonseca, bilhete de identidade n.º 8051000, de 25 de Fevereiro de 2005, Beja.

Edgar Miguel Gonçalves Mera, cartão do cidadão n.º 11839164.

Maria do Rosário Galego Morais, bilhete de identidade n.º 4728482, de 2 de Março de 2000, Beja.

Luís Manuel Borralho Ragageles, bilhete de identidade n.º 93685221, de 9 de Agosto de 2000, Beja.

Registado em 4 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 40 do livro n.º 1.

