



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras e texto consolidado. 557

— Contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Deliberação da comissão paritária 576

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social — STSSSS — Alteração. 578

— Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP — Alteração. 588

II — Direcção:

— Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante	588
---	-----

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

— APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins — Alteração	589
— Associação Portuguesa de Produtores de Flocos de Cereais — Alteração.	593
— Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR — Alteração	593
— Associação de Apicultores do Seixal, Barreiro e Almada — ASBA — Alteração.	598

II — Direcção:

— Associação Empresarial de Paredes — AEParedes	598
— APODEMO — Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e Opinião.	598
— Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar	599

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

...

II — Eleições:

— RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A.	599
— Fundação Calouste Gulbenkian	599
— EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A.	600
— ACP — Serviços de Assistência, L. ^{da} — Rectificação	600

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

— Crown, Cork & Seal	600
— CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.	600

II — Eleição de representantes:

— Câmara Municipal de Albufeira.	601
— Camo Indústria de Autocarros, S. A.	601
— MARTIFER — Construções Metalomecânicas, S. A.	601

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

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, S. A., e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 2006, 35, de 22 de Setembro de 2007, e 41, de 8 de Novembro de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, S. A., cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 125 trabalhadores.

5 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2010 a 31 de Março de 2011, e serão revistas anualmente.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:
 - a) Três turnos de laboração contínua — acréscimo de 22,5% (o valor a vigorar nesta vigência — €155);
 - b) Três turnos com folga fixa — acréscimo de 18,75% (o valor a vigorar nesta vigência — €129,18);
 - c) Dois turnos com folga alternada — acréscimo de 15% (o valor a vigorar nesta vigência — €103,35);
 - d) Dois turnos com folga fixa — acréscimo de 12,5% (o valor a vigorar nesta vigência — €86,15).

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 — Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou Ano Novo (1 de Janeiro) têm direito a uma gratificação extraordinária no valor de €46,10 por cada um desses dias.
- 13 —
- 14 —

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €84,40.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

- 1 —
- 2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de €7.
- 3 —
- 4 —

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

- 1 —
- 2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de €35 547 e que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 65.^a-A

Seguro de saúde

A empresa obriga-se a constituir, em relação a cada um dos trabalhadores ao seu serviço, um seguro de saúde nos termos constantes das «Condições gerais e especiais», da Fidelidade Mundial-Seguros e Multicare, em vigor nesta data.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I

Chefe de serviços.
Contabilista.

Grupo I-A

Adjunto de chefe de serviços.

Grupo II

Caixeiro-encarregado.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Encarregado geral.
Secretário de administração.
Vendedor especializado.

Grupo III

Escriturário do serviço de pessoal.
Instrumentista de controlo industrial.
Secretário de direcção.
Subchefe de secção.

Grupo IV

Caixeiro de balcão com mais de três anos.
Controlista de armazém de óptica.
Escriturário com mais de três anos.
Motorista de pesados.
Oficial electricista com mais de três anos.
Prospector de vendas.

Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo V

Agente de serviços de planeamento e armazém.
Caixeiro de balcão de dois a três anos.
Cobrador.
Escriturário de dois a três anos.
Motorista de ligeiros.

Grupo VI

Oficial electricista até três anos.
Operador de máquinas de vácuo.
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo VII

Agente de serviços de atendimento a clientes.
Ajudante de motorista.
Caixeiro de balcão até dois anos.
Controlador de qualidade.
Escriturário até dois anos.
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas.
Operador de máquinas de receituário.

Grupo VIII

Colorizador de lentes.
Fiel de armazém.
Telefonista.

Grupo IX

Auxiliar de planeamento.
Empregado de serviços externos.
Estagiário de escritório do 3.º ano.
Examinador de superfícies.
Serralheiro mecânico de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X

Controlador de potências.
Guarda.

Grupo XI

Auxiliar de armazém.
Caixeiro-ajudante do 2.º ano.
Estagiário de escritório do 2.º ano.

Grupo XII

Estagiário de escritório do 1.º ano.
Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Verificador-conferente de lentes.
Verificador de superfícies.

Grupo XIII

Praticante do 2.º ano (produção).
Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.º ano.
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIV

Ajudante de oficial electricista.
Caixeiro-ajudante do 1.º ano.
Embalador.
Empregada de limpeza.

Grupo XV

Aprendiz electricista.
Praticante caixeiro.
Servente/estafeta.
Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.º ano.
Praticante do 1.º ano (produção).

ANEXO IV**Tabela salarial**

Grupos	Vencimento (euros)
1	867
1-A	792,50
2	723
3	690
4	658
5	633,50
6	625
7	596
8	582,50
9	566
10	554
11	537
12	519
13	511
14	506
15	503

Setúbal, 19 de Janeiro de 2011.

Pela Carl Zeiss Vision Portugal, S. A.:

Gonçalo Francisco Patrício Empis, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica, e Vidro:

Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.
Manuel Jacinto Garrido Andrade, mandatário.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito, denúncia e revogação****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, S. A., cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 125 trabalhadores.

5 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

SECÇÃO II

Vigência e denúncia

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2010 a 31 de Março de 2011, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, será feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo de prazo de vigência fixado no número antecedente.

4 — Sem prejuízo do direito contido no número antecedente, a denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três anos de vigência, contados nos termos do número anterior.

5 — Não tendo sido usado o direito de denúncia previsto no número antecedente, sempre sem prejuízo do n.º 3 supra, o mesmo direito renova-se por iguais períodos, até à substituição do AE por outro instrumento colectivo que o revogue.

6 — O direito de denúncia far-se-á com o envio, sob registo com aviso de recepção, à(s) outra(s) parte(s) outorgante(s), de escrito contendo proposta negocial de revisão.

7 — A(s) entidade(s) destinatária(s) da proposta de revisão deve(m) enviar à(s) parte(s) denunciante(s) uma resposta ou contraproposta escrita, fundamentada, até 30 dias após a recepção daquela proposta, sob a cominação, não o fazendo, de tornar legítimo o exercício pela(s) entidade(s) proponente(s) do direito de requerer a conciliação.

8 — A(s) entidade(s) denunciante(s) dispõe(m) de um prazo de 10 dias, contados da sua recepção, para examinar as contrapostas.

9 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis subsequentes ao termo do prazo fixado no número anterior.

10 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro instrumento que o substitua.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

SECÇÃO III

Revogação

Cláusula 3.^a

Substituição do AE

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem três revisões, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com vista a obstar à recusa de depósito da convenção.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 2.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4 — Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se

para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Exames de saúde

1 — Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3 — A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2 — A «carreira profissional» dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.^a

Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os «mapas de pessoal», de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.^a

Formação profissional — Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de for-

mação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no País ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais, Comissão de Trabalhadores e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do primeiro dia e até ao limita de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

e) Para os fins da alínea anterior, a empresa abonará ao trabalhador o salário por inteiro, devendo este reembolsá-la da importância recebida da companhia de seguros;

f) Ter e promover relações de trabalho correctas;

g) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para as reuniões gerais que pretendam efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do Sindicato;

j) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do Sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa e podendo os mesmos, sempre que possível, contactar individualmente os trabalhadores;

k) Dar aos delegados sindicais, elementos da Comissão de Trabalhadores ou representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

l) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

m) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;

n) Proceder ao desconto no salário da cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale do correio até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;

o) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, e do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;

p) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

q) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como o cumprimento das normas deste contrato e demais prescrições legais vigentes nesta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparando ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

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

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

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

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

Pagamento aos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea c) da cláusula 13.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa e em conformidade às regras estabelecidas nas alíneas seguintes:

a) Tendo a empresa 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Tendo a empresa 26 a 100 trabalhadores, a retribuição normal do trabalhador será paga, em partes iguais (metade cada), pela entidade patronal e pelo sindicato;

c) Tendo a empresa mais de 100 trabalhadores ao seu serviço, fica a seu cargo o pagamento da totalidade da retribuição devida ao dirigente sindical.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o(s) dirigente(s) sindical(ais) se manteve(mantiveram) no exercício das suas funções.

3 — Se na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais, a empresa, durante o período de simultâneo exercício de tais funções directivas, apenas fica obrigada a pagar ao trabalhador que for indicado pelo sindicato a parte da retribuição que lhe competir nos termos das alíneas do n.º 1, suportando o sindicato a restante responsabilidade retributiva.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1 — Se em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa, na sede judicial própria, provar que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.^a

Trabalho de mulheres

1 — Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2 — É garantido às mulheres o direito a receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função dentro do princípio «a trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;

b) Sem diminuição de retribuição, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, durante a gravidez e até quatro meses após o parto;

c) Faltar 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela segurança social), nem prejuízo da antiguidade e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de trabalhar, prolongá-lo nos termos legais;

d) Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias, antes do parto; os restantes até completarem aquele período, após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias.

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

f) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e a outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que esta atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre trabalhadora e empresa.

Cláusula 21.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração

de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verificarem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a um ano;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 25.^a

Limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 23.^a não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de

provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário em regime de turnos, salvo com o seu acordo.

4 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores, devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

5 — A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

6 — A situação do trabalhador-estudante, no omissivo, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 25.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do n.º 2 da cláusula 35.^a, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do n.º 2 da cláusula 36.^a, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6 — Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$S. H. = (12 \times \text{retribuição mensal}) : (52 \times \text{número de horas semanais})$$

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 28.^a**Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos n.ºs 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de dez horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5 — O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.^a**Trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que, só depois do dia do seu descanso semanal, os trabalhadores podem mudar de turno.

2 — Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho por turno.

4 — No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição. O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) Três turnos de laboração contínua — acréscimo de 22,5 % (o valor a vigorar nesta vigência — €155);

b) Três turnos com folga fixa — acréscimo de 18,75 % (o valor a vigorar nesta vigência — €129,18);

c) Dois turnos com folga alternada — acréscimo de 15 % (o valor a vigorar nesta vigência — €103,35);

d) Dois turnos com folga fixa — acréscimo de 12,5 % (o valor a vigorar nesta vigência — €86,15);

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

6 — O acréscimo referido no número anterior inclui já a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

7 — Os trabalhadores que, até à data de entrada em vigor do presente AE, estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos no n.º 5 desta cláusula continuam a ser pagos pelo valor daqueles acréscimos que vinham recebendo.

8 — Ao valor mensal do subsídio de turno será deduzido, na proporção respectiva, o valor correspondente ao(s) período(s) de falta(s) que origine(m) desconto na remuneração base.

9 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não podem abandonar o seu posto sem ser rendidos pelos trabalhadores que os devem substituir, situação que, a verificar-se, será regulada nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a, da cláusula 27.^a e da cláusula 28.^a

10 — O trabalhador que esteja a laborar em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponder um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso ou ao horário normal («horário geral»), manterá o direito ao subsídio de turno que vinha recebendo antes da modificação do horário de trabalho.

11 — Os trabalhadores que, em regime de turnos, laborem em dia feriado ou como a tal equiparado, têm direito a receber esse dia nos termos previstos no n.º 5 da cláusula 27.^a

12 — Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou Ano Novo (1 de Janeiro), têm direito a uma gratificação extraordinária no valor €46,10 por cada um desses dias.

13 — O regime fixado no n.º 10 da presente cláusula não tem aplicação se a modificação do regime de horário ocorrer a pedido ou no interesse do trabalhador.

14 — Na previsão do antecedente número, a empresa fica obrigada a pedir ao trabalhador interessado a redução a escrito do seu pedido de modificação de horário, sob cominação, na sua falta, de presunção de modificação do horário no interesse da empresa.

Cláusula 30.^a**Retribuições mínimas**

1 — A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador;

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €84,40.

Cláusula 32.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 33.^a

Desempenho de outras funções

Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

Se o desempenho da função referida no n.º 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7 — O subsídio de Natal deve ser pago em conjunto com a retribuição do mês de Novembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de €7.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio previsto no n.º 2, sem prejuízo do disposto no n.º 1, não é devido durante o gozo do período de férias e nem é incluído no valor do subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.^a, do tempo de trajecto e espera, na parte excedente ao período normal de trabalho diário.

2 — Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das

horas referidas nas alíneas seguintes ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive);

c) A ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3 — Para efeito do n.º 2 desta cláusula considera-se:

a) Período de almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar — entre as 19 e as 21 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26% por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

1 — As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9%, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo III;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 36.^a;

d) Um período suplementar de descanso remunerado correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, exclusivamente destinados a visitar os familiares directos que não acompanharam o trabalhador na deslocação, sendo a(s) despesa(s) da(s) viagem(ens) suportada(s) pela empresa, quando se trate de deslocação no continente;

e) Um período suplementar de descanso remunerado correspondente a 2 dias úteis por cada 60 dias consecutivos de deslocação, exclusivamente destinados a visitar os familiares directos que não acompanharam o trabalhador na deslocação, sendo a(s) despesa(s) da(s) viagem(ens) suportada(s) pela empresa, quando se trate de deslocação nas regiões autónomas.

2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de €35 547 e que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.^a

Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, 48 horas).

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.^a

Ferriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;
18 de Janeiro (Dia do Vidreiro);
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval é considerada como dia equiparado a feriado.

Cláusula 41.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

2 — Os trabalhadores que, atento o interesse da laboração da empresa, aceitem a marcação das suas férias, seguidas ou interpoladas, fora do período consignado no n.º 4 infra terão direito ao gozo de 24 dias úteis.

3 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês completo de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a retribuição respeitante a estas e o respectivo subsídio.

7 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

8 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar, total ou parcialmente, as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

9 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa 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 ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

10 — A duração do período de férias constante do n.º 1 é aumentada nos termos e condições seguintes:

a) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas uma falta justificada, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem oito horas: três dias úteis de férias;

b) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas duas faltas justificadas, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem dezasseis horas: dois dias úteis de férias;

c) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas três faltas justificadas, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem vinte e quatro horas: um dia útil de férias.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão direito a um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 43.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente o(s) seu(s) estabelecimento(s), desde que a maioria dos trabalhadores do(s) sector(es) a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 44.^a

Interrupção de férias

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

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

Cláusula 45.^a

Sanções

1 — Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2 — Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.^a, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.^a

Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo no caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Nascimento de filhos, durante o período legal;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e g) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no n.º 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais, fora do crédito concedido por lei, ressalvado o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 52.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.^a e 48.^a deste AE.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontinuar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias.

3 — Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

4 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste AE.

Cláusula 53.^a

Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

Cláusula 54.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 55.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela empresa;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 57.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente,

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 58.^a

Revogação por acordo das partes

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviado cópia ao sindicato se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.^a

Despedimento promovido pela empresa

1 — Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.^a

Justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- 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 actos administrativos definitivos e executórios;

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea a) do n.º 3 da cláusula 19.^a, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A aplicação de sanção abusiva;
- h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 62.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual 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, o prazo legal de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 63.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros acessórios necessários.

2 — O(s) refeitório(s) previsto(s) na alínea *b*) da cláusula 13.^a terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3 — A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7 — Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de horas mensal igual ao estabelecido na legislação em vigor para os delegados sindicais.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, especializado em Medicina do Trabalho e a quem compete:

a) Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 4 da cláusula 9.^a

Cláusula 65.^a-A

Seguro de saúde

A empresa obriga-se a constituir, em relação a cada um dos trabalhadores ao seu serviço, um seguro de saúde nos termos constantes das «Condições gerais e especiais», da Fidelidade Mundial-Seguros e Multicare, em vigor nesta data.

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição e atribuições

1 — É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou, eventualmente, integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 67.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2 — As deliberações tiradas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação da convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses, a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6 — A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7 — A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da segurança social, Comissão de Trabalhadores, comissão paritária ou representação na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1, qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 72.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de

categoria, nível ou classe profissional, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele agora abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1 — Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2 — Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 15 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano (durante três meses).

3 — Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário até dois anos.

A categoria de estagiário comporta três escalões:

- I — estagiário do 1.º ano;
- II — estagiário do 2.º ano;
- III — estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

- I — Escriturário até dois anos;
- II — Escriturário de dois a três anos;
- III — Escriturário com mais de três anos.

b) Os Praticantes de caixeiro com três anos de prática ou 18 anos de idade ascendem automaticamente à categoria de caixeiro-ajudante.

Os trabalhadores admitidos como caixeiro-ajudante ou que à categoria ascendam por promoção automática, logo que perfaçam dois anos de permanência na categoria, serão promovidos a caixeiro de balcão até dois anos.

A categoria de caixeiro-ajudante comporta dois escalões:

- I — caixeiro-ajudante do 1.º ano;
- II — caixeiro-ajudante do 2.º ano.

A categoria de caixeiro de balcão comporta três escalões:

- I — caixeiro de balcão até dois anos;
- II — caixeiro de balcão de dois a três anos;
- III — caixeiro de balcão com mais de três anos.

4 — Profissionais electricistas:

4.1 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completarem um ano na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

- I — pré-oficial do 1.º ano;
- II — pré-oficial do 2.º ano.

4.2 — Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3 — A categoria de oficial comporta dois escalões:

- I — oficial electricista até três anos;
- II — oficial electricista com mais de três anos.

ANEXO II

Definição de funções

Adjunto de chefe de serviços. — É o trabalhador que, na estrutura a que pertence, colabora directamente com o chefe de serviços, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos, mantendo o exercício das funções que integram a categoria de chefe de secção.

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através de ordens de entrada e saída e compila e controla os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Agente de serviços de atendimento a clientes. — É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e auxiliar nas manobras, dando-lhe indicações correctas, e proceder às cargas e descargas das mercadorias. Pode ainda proceder à distribuição das mercadorias transportadas pelos clientes e efectuar as correspondentes cobranças.

Ajudante de oficial electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos meios utilizados na produção dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem o auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades e ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de planeamento. — É o trabalhador responsável pelo controlo da carga afecta às oficinas que tem a seu cargo, acompanha a programação diária e semanal, envia ordens de trabalho para as oficinas e regista diariamente em impressos próprios a marcha das encomendas; preenche as ordens de trabalho, nas quais escreve dados relativos à produção e é responsável pela programação diária nas oficinas de decoração; efectua operações de registo e controlo de peças, preenchendo vários impressos que envia às secções; preenche os apanhados individuais da actividade e as fichas de matérias-primas.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 ou mais anos de idade estagia para caixeiro de balcão.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que num estabelecimento da empresa ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal a ele adstrito; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro de balcão. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a fazer a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que execute outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização, relacionados com os escritórios.

Colorizador de lentes. — É o trabalhador que, com máquina apropriada, efectua a colorização das lentes segundo fichas de programa previamente fornecidas, com vista à obtenção do tom requerido.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de potências. — É o trabalhador que controla a qualidade e a potência das lentes produzidas.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabine apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas apropriadas.

Controlista de armazém de óptica. — É o trabalhador que, com base em pedido(s) do cliente, emite por via informática guias de remessa onde regista os números de encomenda, tipo, cor e outras especificações técnicas da lente, preço base e totais.

Embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e, posteriormente, em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza das instalações e outros trabalhos análogos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que distribui encomendas, documentos e outro tipo de correspondência que previamente separa pelos destinatários respectivos. Ordena a correspondência segundo a sua localização de destino, prioridade de entrega ou outros factores e procede à sua distribuição pelos destinatários.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma.

Escriturário. — 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, à máquina ou por meios informatizados, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Escriturário do serviço de pessoal. — É o trabalhador que selecciona, compila e trata de todos os elementos relativos à gestão administrativa do pessoal; presta informações aos candidatos a vagas na empresa sobre as condições de admissão e a documentação a ser apresentada; colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual de cada trabalhador; actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações; transmite à contabilidade e à secção do trabalhador informações do seu interesse; processa os vencimentos, tendo em conta horas extraordinárias, trabalho por turnos e eventuais remunerações complementares e as deduções a efectuar.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, em prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Examinador de superfícies. — É o trabalhador que faz um exame sumário da lente antes de ser enviada para o controlo, exame que consta dos actos verificar se as lentes apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, sujidade interior ou mau acabamento.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados ou saídos. Regista as entradas e saídas em sistema apropriado e disponível.

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa, bem como as entradas e saídas de pessoas e mercadorias.

Instrumentista de controlo industrial. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos e electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industriais, quer em fábrica ou oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas ou outras especificações técnicas.

Motorista. — É o trabalhador que, habilitado com a carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de

veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na sua carga e descarga.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas. — É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

Operador de máquinas de receituário. — É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e ou polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente biselagem, separação e ou arrumação de moldes e descolagem destes).

Operador de máquinas de vácuo. — É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade: observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; visita os clientes localmente, relatando em impresso próprio os objectivos e o resultado da visita efectuada.

Secretário de administração. — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta. — É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar tarefas mais qualificadas que possam ser exigidas aos escriturários.

Telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusivamente ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias cuja característica ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Verificador-conferente de lentes. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a confirmação da potência das lentes através de focómetro e segundo as gradações constantes nas guias de remessa.

Verificador de superfícies. — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos ou mau acabamento.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I

Chefe de serviços.
Contabilista.

Grupo I-A

Adjunto de chefe de serviços.

Grupo II

Caixeiro-encarregado.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Encarregado geral.
Secretário de administração.
Vendedor especializado.

Grupo III

Escriturário do serviço de pessoal.
Instrumentista de controlo industrial.
Secretário de direcção.
Subchefe de secção.

Grupo IV

Caixeiro de balcão com mais de três anos.
Controlista de armazém de óptica.
Escriturário com mais de três anos.
Motorista de pesados.
Oficial electricista com mais de três anos.
Prospector de vendas.
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo V

Agente de serviços de planeamento e armazém.
Caixeiro de balcão de dois a três anos.
Cobrador.
Escriturário de dois a três anos.
Motorista de ligeiros.

Grupo VI

Oficial electricista até três anos.
Operador de máquinas de vácuo.
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo VII

Agente de serviços de atendimento a clientes.
Ajudante de motorista.
Caixeiro de balcão até dois anos.
Controlador de qualidade.
Escriturário até dois anos.
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas.
Operador de máquinas de receiptuário.

Grupo VIII

Colorizador de lentes.
Fiel de armazém.
Telefonista.

Grupo IX

Auxiliar de planeamento.
Empregado de serviços externos.
Estagiário de escritório do 3.º ano.
Examinador de superfícies.
Serralheiro mecânico de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X

Controlador de potências.
Guarda.

Grupo XI

Auxiliar de armazém.
Caixeiro-ajudante do 2.º ano.
Estagiário de escritório do 2.º ano.

Grupo XII

Estagiário de escritório do 1.º ano.
Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Verificador-conferente de lentes.
Verificador de superfícies.

Grupo XIII

Praticante do 2.º ano (produção).
Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.º ano.
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIV

Ajudante de oficial electricista.
Caixeiro-ajudante do 1.º ano.
Embalador.
Empregada de limpeza.

Grupo XV

Aprendiz electricista.
Praticante caixeiro.
Servente/estafeta.
Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.º ano.
Praticante do 1.º ano (produção).

ANEXO IV**Tabela salarial**

Grupos	Vencimento (euros)
1	867
1-A	792,50
2	723
3	690
4	658
5	633,50
6	625
7	596
8	582,50
9	566
10	554
11	537
12	519
13	511
14	506
15	503

Setúbal, 19 de Janeiro de 2011.

Pela Carl Zeiss Vision Portugal, S. A.:

Gonçalo Francisco Patrício Empis, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica, e Vidro:

Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.
Manuel Jacinto Garrido Andrade, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE Carl Zeiss Vision Portugal, S. A., a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro declara que representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 22 de Dezembro de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Depositado em 1 de Fevereiro de 2011, a fl. 97 do livro n.º 11, com o n.º 05/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FE-SAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Deliberação da comissão paritária.

Aos 5 dias do mês de Janeiro de 2011, reuniu, na sede da Associação Portuguesa da Hospitalização Privada (APHP),

a comissão paritária (CP), prevista no CCT para hospitalização privada, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010.

Estiveram presentes os membros da comissão paritária, Pedro Lucena e Vale, Ana César Machado, Francisco M. M. L. Figueiredo e Augusto Coelho Praça.

Os membros da comissão paritária Lucena e Valle e Ana César Machado fizeram-se acompanhar pelo assessor Carlos Alcântara.

Na presente reunião foi tomado, por unanimidade, o seguinte:

I — Diuturnidades

a) A contagem do tempo para vencer diuturnidades é feita até à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010 (dia 1 de Maio de 2010 — cláusula 1.ª).

b) No recibo do trabalhador haverá uma rubrica autónoma com o valor da diuturnidade ou diuturnidades, cujo montante de cada uma é de €27,12.

c) O valor fixado fica estabilizado no montante estabelecido.

II — Tabela salarial

Foi acordado que o contrato colectivo de trabalho referido na alínea a) do número anterior produz efeitos a 1 de Maio de 2010.

As deliberações acordadas serão enviadas ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

A Comissão Paritária:

Pela APHP:

Pedro Lucena e Vale.
Ana César Machado.
Carlos Alcântara.

Pela FESAHT:

Francisco M. M. Lopes Figueiredo.
Augusto Coelho Praça.

Depositado em 2 de Fevereiro de 2011, a fl. 97 do livro n.º 11, com o n.º 6/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social — STSSSS — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 17 e 18 de Dezembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social — STSSSS é a associação sindical representativa dos trabalhadores que, independente da sua profissão, exerçam a sua actividade em instituições, organismos e estabelecimentos da saúde e da segurança social, quer públicos quer privados, nomeadamente nos organismos reconhecidos na designação de Economia Social ou do Terceiro Sector, incluindo mutualidades, cooperativas e associações, fundações e comunidades, como instituições particulares de solidariedade social (IPSS), ONG, ordens, misericórdias, associações de bombeiros voluntários e demais entidades de qualquer natureza jurídica com actividade similar.

Artigo 2.º

O âmbito de representação do Sindicato é todo o território nacional.

Artigo 3.º

1 — O Sindicato tem a sua sede no Porto.

2 — Por decisão da direcção e de acordo com regulamento próprio aprovado em assembleia geral, o Sindicato poderá abrir delegações noutras localidades da sua área de jurisdição.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da pluralidade, da democracia e da independência sindical e defende a unidade dos trabalhadores e a solidarie-

dade entre eles, assim como o fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 5.º

O Sindicato defende o princípio da não discriminação e do tratamento igual entre todos os associados, assim como a liberdade de sindicalização de todos os trabalhadores independentemente das suas opções políticas, ideológicas, religiosas, orientação sexual, nacionalidade ou de etnia.

Artigo 6.º

O Sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação às entidades patronais, estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer outros organismos de natureza não sindical.

Artigo 7.º

1 — É reconhecido o exercício do direito de tendência dentro do Sindicato possibilitando o debate aberto e democrático das várias correntes de opinião que os trabalhadores entenderem exprimir.

2 — Após o respectivo debate aplicam-se as decisões tomadas pela maioria.

Artigo 8.º

Para além da acção sindical, primeira finalidade da sua existência, o Sindicato procurará obter benefícios para os associados, complementares aos da actividade sindical, pelo que poderá estabelecer contactos, protocolos, programas de actividade e a cooperação com outras entidades no âmbito nacional ou internacional ou ainda criar fundos de greve e de solidariedade.

Artigo 9.º

As formas de luta a desenvolver com os trabalhadores deverão ser precedidas, sempre que possível, da sua prévia aprovação organizada da forma como estes entenderem.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 10.º

O Sindicato tem por fins:

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

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

3) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;

4) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, a luta por uma sociedade de igualdade, liberdade e solidariedade e o respeito pelos direitos humanos;

5) Cooperar com as comissões de trabalhadores e outras associações sindicais, nacionais ou internacionais, em acções de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;

6) Promover, quando estiverem reunidas as condições necessárias, a criação de fundos de solidariedade e de greve, ou ainda de apoio médico e social aos seus associados, assim como a edificação de uma casa da terceira idade para os reformados e antigos associados do sindicato;

7) Prestar todo o apoio sindical aos desempregados que tenham exercido ou venham a exercer a sua actividade nas áreas e âmbito do sindicato, nomeadamente apoio na acção e formação profissional, bem como estabelecer contactos junto de entidades públicas e privadas com vista à sua inserção no mercado de trabalho.

Artigo 11.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

1) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

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

3) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

4) Intervir nos processos de reestruturação, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

5) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e outros regulamentos de trabalho;

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

7) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra que lhe seja possível aos seus associados, em todos os aspectos laborais, e contra quaisquer condutas reveladoras de assédio moral e sexual, assim como de violência doméstica;

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

9) Desenvolver práticas sindicais com sensibilidade de cidadania, meio ambiente e social.

Artigo 12.º

Para a prossecução dos seus fins o Sindicato deve:

1) Criar e dinamizar a estrutura sindical de forma a garantir uma estreita e contínua ligação aos trabalhadores;

2) Promover o mais amplo debate entre os trabalhadores, o confronto salutar entre opiniões diferentes, propostas e alternativas sempre que elas existam;

3) Dar a todas as tendências igual tratamento, sendo o direito de tendência regulado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito até seis meses após a publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

4) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;

5) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos seus associados;

6) Solicitar aos desempregados o preenchimento de um impresso de adesão aos princípios e objectivos do sindicato e contribuir com o pagamento do valor estabelecido na alínea a) do artigo 44.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 13.º

Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores abrangidos pelo artigo 1.º e que exercem a sua actividade no âmbito indicado no artigo 2.º, bem como todos aqueles que se encontram nas condições descritas no artigo 44.º dos presentes estatutos.

Artigo 14.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido e o comunicará ao interessado e à estrutura sindical do seu local de trabalho.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso, interposto pelo interessado ou por qualquer associado, para a assembleia geral que se realizará, por decisão da direcção, até ao prazo máximo de três meses.

Artigo 15.º

São direitos dos associados:

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

2) Participar activamente na vida do Sindicato apresentando todas as propostas que entender por convenientes;

3) Participar em todas as deliberações que lhes digam respeito;

4) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais e sociais comuns aos associados;

5) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por instituições onde este se tenha filiado ou com o qual estabelece protocolos de cooperação nos termos destes estatutos;

6) Ser informado de todos os assuntos que digam respeito à vida sindical;

7) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;

8) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato;

9) Examinar as contas, orçamentos e outros documentos, nos períodos e nas condições em que a direcção tem por dever colocar à sua disposição;

10) Beneficiar do fundo de greve, de solidariedade ou de outros serviços de apoio, criados pelo Sindicato, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos para o efeito criados.

Artigo 16.º

São deveres dos associados:

- 1) Defender os interesses de todos os trabalhadores, a democracia e o debate aberto das ideias e opiniões;
- 2) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, participar nas reuniões e outras iniciativas, exercer o direito de voto e desempenhar as funções para que for eleito, salvo por motivos que justificará;
- 3) Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações democraticamente assumidas;
- 4) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, suas actividades e edições, com vista ao alargamento da influência sindical;
- 5) Pagar mensalmente a quotização;
- 6) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de um mês, a mudança de residência, reforma, incapacidade por doença, impedimento por serviço militar, situação de desemprego ou ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 17.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1) Se retirem voluntariamente comunicando essa sua intenção por escrito à direcção;
- 2) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- 3) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, ao fim de seis meses e, se depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o seu pagamento ou não apresentarem por escrito a forma de pagamento do valor atrasado, no prazo de um mês a contar da data de recepção do aviso.

Artigo 18.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral, no prazo máximo de três meses e votado favoravelmente pela maioria dos associados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 19.º

1 — Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão, desde que:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 16.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

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

Artigo 20.º

1 — O poder disciplinar é exercido pela mesa da assembleia geral, a qual nomeará para o efeito uma comissão de inquérito ou inquiridor.

2 — A mesa da assembleia geral poderá, por proposta da comissão de inquérito ou do inquiridor, suspender preventivamente o arguido, se a gravidade da infracção o justificar.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que ocorrer após a decisão, no prazo máximo de três meses, salvo se esta já tiver sido convocada ou se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato

Artigo 21.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pelo plenário de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical e delegados sindicais, sendo que:

1) O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo dos trabalhadores de uma instituição ou estabelecimento e serviço, podendo ser convocado para um conjunto de locais de trabalho;

2) A comissão sindical é um órgão de coordenação da actividade composta pelos delegados sindicais da instituição ou área respectiva;

3) Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores por voto secreto, segundo regulamento aprovado em assembleia geral, e têm como atribuições:

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

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

c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem aos trabalhadores;

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

e) Cooperar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das resoluções;

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

g) Cooperar no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

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

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

j) Incentivar os trabalhadores não filiados a procederem à sua inscrição;

k) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;

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

m) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência.

Artigo 22.º

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

CAPÍTULO VII

Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Os órgãos do sindicato são:

- 1) Assembleia geral;
- 2) Mesa da assembleia geral;
- 3) Direcção;
- 4) Conselho fiscal;
- 5) Assembleia de delegados sindicais.

Artigo 24.º

1 — A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de quatro anos.

2 — A partir da data da publicação dos presentes estatutos, os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal só podem ser reeleitos em efectividade de funções para o mesmo órgão num máximo de três vezes consecutivas.

3 — A assembleia geral especificamente convocada para o efeito, poderá autorizar a continuidade da totalidade dos membros dos órgãos dos corpos sociais (gerentes), para além da finalização do respectivo mandato, e desde que:

a) Seja considerada por votação expressamente requerida, para o regular funcionamento do Sindicato e dos seus órgãos sociais, designadamente se ocorrer a falta de apresentação de listas na assembleia geral eleitoral que ponha em causa as condições de continuidade do Sindicato.

Artigo 25.º

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição do seu trabalho ou sofram comprovadamente prejuízos económicos por motivo do desempenho das suas funções têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 26.º

Qualquer membro dos órgãos do Sindicato pode pedir a suspensão do seu mandato por tempo determinado ou indeterminado, sendo substituído pelo suplente, por ordem da lista, cessando as suas funções quando este o reassumir.

Artigo 27.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal podem ser destituídos pela assembleia geral que tenha sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de 30 dias e desde que votada por mais de 50 % dos sócios presentes.

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

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previsto no n.º 2 deste artigo, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias.

5 — O disposto nos números anteriores aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 28.º

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

Artigo 29.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- 1) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- 2) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- 3) Deliberar, em última instância, os diferendos entre órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- 4) Aprovar anualmente o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- 5) Aprovar anualmente o orçamento e plano de actividades proposto pela direcção;
- 6) Alterar o valor da quotização a pagar mensalmente pelos associados;
- 7) Autorizar a direcção a contrair empréstimos;
- 8) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- 9) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- 10) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

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

12) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;

13) Deliberar sobre a filiação do Sindicato, ou desfiliação, de uniões, federações ou centrais sindicais e organismos congéneres no espaço europeu ou mundial.

Artigo 30.º

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária, anualmente, até 31 de Março para exercer as atribuições previstas no n.º 4 do artigo 35.º, até 15 de Dezembro para exercer as atribuições previstas no n.º 5 do artigo 35.º e de três em três anos para exercer as atribuições previstas no n.º 1 do artigo 29.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

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

b) A solicitação do conselho fiscal e da direcção;

c) A requerimento de, pelo menos, um $\frac{1}{10}$ ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

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

4 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 deste artigo, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo de 30 dias após a recepção do requerimento.

5 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados, nos termos da alínea c) do n.º 2, só se realizam com a presença de pelo menos 50% dos associados proponentes.

Artigo 31.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área em que o Sindicato exerce a sua actividade com a antecedência de 60 dias, pela afixação da convocatória nas instalações do Sindicato e pelo envio aos delegados sindicais.

2 — A assembleia geral inicia-se na hora marcada, com a presença da maioria dos associados ou trinta minutos depois, com a presença de qualquer número de associados presentes.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes, salvo no que respeita às matérias previstas nos n.ºs 8, 9, 11, 12 e 13 do artigo 29.º, em que se exige a maioria absoluta de votos.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 32.º

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

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

Artigo 33.º

Compete à mesa da assembleia geral:

1) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

2) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

3) Garantir a elaboração das actas das reuniões da assembleia geral;

4) Dar posse aos membros eleitos para os novos órgãos no prazo de 15 dias após a eleição;

5) Exercer o poder disciplinar que lhe confere os estatutos;

6) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 34.º

1 — A direcção do Sindicato compõe-se de 15 membros efectivos e 5 suplentes.

2 — A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

a) Definir as funções de cada um dos seus membros;

b) Aprovar o regulamento de funcionamento.

Artigo 35.º

Compete à direcção, em especial:

1) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

2) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;

3) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

4) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, acompanhado do respectivo parecer do conselho fiscal;

5) Elaborar e apresentar anualmente o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;

6) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

7) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção;

8) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

9) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

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

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

12) Promover a constituição de grupos de trabalho ou comissões eventuais para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

Artigo 36.º

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

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

Artigo 37.º

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

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — Em caso de empate o coordenador da direcção tem voto de qualidade.

4 — A direcção reúne sempre que necessário, no mínimo, uma vez por mês.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 38.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de três em três meses.

Artigo 39.º

Compete em especial ao conselho fiscal:

1) Examinar sempre que o entender a contabilidade do Sindicato;

2) Apreciar o relatório de actividades e de contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção;

3) Fiscalizar os actos administrativos da direcção elaborando relatórios, se for caso disso, enviando-os à mesa da assembleia geral e à direcção;

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

SECÇÃO VI

Assembleia de delegados

Artigo 40.º

A assembleia de delegados é um órgão consultivo, constituído pelos delegados sindicais do Sindicato.

Artigo 41.º

1 — A assembleia de delegados exerce as funções consultivas junto da direcção.

2 — A assembleia de delegados pode ser convocada pela direcção do Sindicato, por uma comissão sindical ou por 10% dos delegados sindicais.

3 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas geográficas, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos

trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 42.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

1) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;

2) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

3) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

4) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 43.º

Constituem fundos do Sindicato:

1) As quotas dos associados;

2) As receitas extraordinárias;

3) As contribuições extraordinárias;

4) A direcção poderá deliberar a aplicação de uma percentagem sobre o direito a indemnização recebida pelos seus associados.

Artigo 44.º

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% do seu vencimento mensal ilíquido, acrescido de eventuais diuturnidades ou anualidades.

2 — Exceptuam-se:

a) Os desempregados, que pagam 0,5% do salário mínimo nacional;

b) Os reformados e pensionistas, que pagam 0,5% da pensão social ou da pensão de reforma;

c) Poderão ainda exceptuar-se, mediante decisão da direcção, os associados que comprovadamente se encontrem em situação de forte debilidade económica, ou se encontrem inscritos em organizações deontológicas e ordens profissionais, nacionais ou internacionais, com quem o Sindicato estabeleça protocolos de cooperação, sendo nestes casos a fixação da quota num valor mínimo nunca inferior a 0,5%.

Artigo 45.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 46.º

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

a) Até 15 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e contas relativas ao ano anterior acompanhados de parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede e delegações do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral e deverão ser enviados, no mesmo prazo, aos delegados sindicais.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 47.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de pelo menos dois terços do número total de votantes.

Artigo 48.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se procederá, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados ou funcionários.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 49.º

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

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se quotização paga as situações de impedimento por doença, acidente de trabalho e serviço militar.

Artigo 50.º

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

Artigo 51.º

1 — Em todos os actos eleitorais disputados pelo método de lista o apuramento é feito de forma proporcional, pelo que a cada lista caberá eleger, para o órgão respectivo, o número de mandatos proporcional ao número percentual de votos que obteve.

2 — O primeiro candidato da lista mais votada será o coordenador do órgão a eleger.

CAPÍTULO XI

Alteração dos estatutos

Artigo 52.º

Os estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral e de acordo com os presentes estatutos e a lei sindical.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 53.º

1 — Os órgãos do Sindicato em exercício à data da entrada em vigor dos estatutos aprovados pela assembleia geral extraordinária realizada mantêm-se em funções até ao final do seu mandato, com as atribuições que lhe são cometidas pelos presentes estatutos.

2 — Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação e não têm efeitos retroactivos.

Artigo 54.º

Os casos omissos nos presentes estatutos serão regulados pela mesa da assembleia geral de acordo com a lei das associações sindicais.

ANEXO I

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- 1) Marcar a data das eleições;
- 2) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- 3) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- 4) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- 5) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- 6) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- 7) Promover a constituição das mesas de voto;
- 8) Promover a confecção dos boletins de voto;
- 9) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 2.º

As eleições devem ter lugar no mês do termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 3.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita:

- 1) Por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e delegações;

2) Pelo envio para comissões sindicais e delegados sindicais de serviços, organismos e instituições para afixação nos locais de trabalho;

3) Publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência de 60 dias;

4) Pelo envio de anúncio convocatório via correio, com a antecedência de 60 dias, para a morada dos associados.

Artigo 4.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações sindicais, serviços, organismos e instituições no prazo de 45 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas após a recepção da reclamação.

Artigo 5.º

1 — A apresentação de uma lista candidata consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da designação do órgão do Sindicato a que a lista se candidata e com que sigla se candidata;

b) Da identificação de todos os seus candidatos, sendo que o primeiro é o candidato a coordenador;

c) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;

d) Do programa de acção;

e) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização eleitoral.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % ou 100 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da instituição onde trabalham, se for o caso.

4 — Os subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e instituição onde trabalham.

5 — Cada candidato só poderá apresentar-se numa lista de candidatura.

6 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

7 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 6.º

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

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo

de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

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

Artigo 7.º

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

2 — Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização eleitoral inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 6.º

Artigo 8.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3 — Cada lista entregará, até 20 dias antes do acto eleitoral, à comissão de fiscalização em forma adequada para uma página A4 um resumo do seu programa e ainda o conjunto das fotografias dos seus candidatos que serão inseridas noutra página A4. Estes documentos serão enviados, a expensas do Sindicato, pelo correio a todos os associados até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — A direcção é obrigada a colocar os meios técnicos disponíveis do Sindicato à disposição, de igual forma, das listas concorrentes.

5 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todos, a fixar pela direcção, ou no orçamento anual aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 9.º

1 — Funcionarão mesas de voto, no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, nomeadamente:

a) Na sede central do Sindicato;

b) Nas delegações ou outras instalações sindicais;

c) Em todos os locais de trabalho com pelo menos 20 associados.

2 — Tendo em consideração a necessidade de assegurar a máxima participação dos associados no acto eleitoral, poderão ser adoptadas mesas volantes.

3 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

4 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário.

5 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 10.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Este envelope, conjuntamente com a declaração comprovativa da sua identidade devidamente preenchida e assinada, é introduzido noutra, o qual será endereçado e remetido por correio ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 11.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob o controlo da comissão de fiscalização, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação segundo o órgão a que se candidatam, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 6.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato, serão enviados para a morada dos associados, até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral ou entregues no próprio acto eleitoral.

Artigo 12.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado.

3 — A sua entrega inutilizada por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 13.º

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

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e, na mesma data, entregando cópia aos representantes de todas as listas.

3 — Da acta final a mesa da assembleia geral elaborará comunicado que enviará para todas as delegações do Sindicato, comissões e delegados sindicais e solicitará distribuição aos trabalhadores nos locais de trabalho.

Artigo 14.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até cinco dias após a afixação dos resultados.

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 ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 15.º

A mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após a decisão final da assembleia geral.

Artigo 16.º

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

ANEXO II

Regulamento da eleição de delegados sindicais

Artigo 1.º

1 — A eleição dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores.

2 — A eleição dos delegados sindicais é realizada nos locais de trabalho ou no Sindicato.

Artigo 2.º

1 — Cabe à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2 — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe aos trabalhadores participantes na eleição.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado(a) sindical o trabalhador sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- 1) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- 2) Ter mais de 16 anos.

Artigo 4.º

1 — O mandato de cada delegado sindical inicia-se a partir da data da sua eleição.

2 — Os delegados sindicais que terminarem os seus mandatos continuam em exercício até à nomeação de novos delegados sindicais.

Artigo 5.º

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que o elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada pela maioria do número de trabalhadores presentes.

3 — O plenário que destituir o delegado sindical deverá proceder à eleição do substituto.

Artigo 6.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas à entidade patronal pelo Sindicato, logo após o acto que lhe deu origem.

Artigo 7.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação de trabalho.

ANEXO III

Regulamento das delegações

Artigo 1.º

O funcionamento das delegações existentes ou a criar reger-se-á pelo presente regulamento.

Artigo 2.º

As delegações, como forma de organização sindical descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos e pelas deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

Artigo 3.º

Compete, em especial, às delegações:

- 1) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus interesses colectivos;
- 2) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar acções com idêntico objectivo;

3) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares;

4) Levar à prática as orientações e deliberações dos órgãos do Sindicato;

5) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;

6) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;

7) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;

8) Informar a direcção acerca dos problemas e reivindicações dos trabalhadores;

9) Contribuir para a formação e informação sindical dos trabalhadores;

10) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos do Sindicato.

Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem:

1) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua jurisdição;

2) Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao Sindicato;

3) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical na área da sua actividade;

4) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;

5) Propor à direcção as acções que correspondam e dêem satisfação as reivindicações e interesses dos trabalhadores da área da sua actividade.

Artigo 5.º

Os órgãos das delegações são:

- 1) Assembleia geral regional;
- 2) Secretariado.

Artigo 6.º

1 — A assembleia geral regional é constituída pelos associados inscritos na área da delegação no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Compete à assembleia geral regional, nomeadamente:

a) Eleger o órgão executivo da delegação, que se designará secretariado da delegação;

b) Deliberar sobre assuntos relacionados com a acção e funcionamento sindical específico da área da delegação.

3 — A assembleia geral regional reúne ordinariamente de três em três anos para eleger os membros do seu secretariado e extraordinariamente sob convocatória do secretariado ou da mesa da assembleia geral regional.

Artigo 7.º

A convocação e funcionamento da assembleia geral regional reger-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

Artigo 8.º

A mesa da assembleia geral regional é composta pelos membros da mesa da assembleia geral do Sindicato.

Artigo 9.º

O secretariado é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes, que exerçam a sua actividade na área da delegação.

Artigo 10.º

O mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos mais duas vezes.

Artigo 11.º

Compete ao secretariado a coordenação da actividade da delegação.

Artigo 12.º

O secretariado deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhes colocam, designadamente quanto à defesa das condições de trabalho e vida dos trabalhadores, à organização, à informação e propaganda, à formação sindical, à recolha de fundos e ao aproveitamento dos tempos livres.

Artigo 13.º

1 — O secretariado reúne sempre que necessário e obrigatoriamente de 30 em 30 dias, sendo as suas deliberações tomadas por maioria dos seus membros.

2 — Quando os próprios entenderem necessário elaborarão actas das reuniões do secretariado.

Artigo 14.º

As dúvidas ou eventuais omissões do presente regulamento serão resolvidas por analogia com os estatutos do Sindicato.

Artigo 15.º

Transitoriamente, a direcção poderá manter serviços de delegação directamente assegurados por membros dos órgãos do Sindicato enquanto não for possível pôr em prática o presente regulamento.

Registado em 26 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 135 do livro n.º 2.

Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 30 de Novembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2010.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características, fins e direito de tendência

Artigo 5.º-A

Do direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos.

2 — Para efeitos do número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.

3 — É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direcção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 9.º

Quotização

1 — A quotização sindical é no mínimo 0,8 % sobre o nível 7 da tabela única de remunerações da função pública.

2 — A alteração dos valores das quotizações é da competência da assembleia geral.

Registado em 3 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 316.º, Lei n.º 59/2008, do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 135 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante

Eleição em 6 de Janeiro de 2011 para o mandato de três anos.

Direcção

Efectivos:

Artur Miguel Fernandes Toureiro, sócio n.º 1670, cartão de cidadão n.º 9786894, com a categoria profissio-

nal de mestre do tráfego local; armador — TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Luís Alexandre de Olim Lino Ferreira, sócio n.º 1969, cartão de cidadão n.º 8966278, com a categoria profissional de agente comercial; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Sérgio Romão Feliz Alves, sócio n.º 1979, bilhete de identidade n.º 95559668, de 5 de Janeiro de 2000, do arquivo de Lisboa, com a categoria profissional de marinheiro do tráfego local; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Jorge Eduardo Vendeirinho dos Santos, sócio n.º 1586, bilhete de identidade n.º 5578394, de 13 de Março de 2003, do arquivo de Lisboa, com a categoria profissional de mestre do tráfego local; armador — TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Carlos Jorge Fernandes Santos, sócio n.º 837, bilhete de identidade n.º 7440953, de 24 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa, com a categoria profissional de marinheiro; armador — Atlantic Ferrries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo; local de trabalho — porto de Setúbal.

António Augusto Martins Almeida, sócio n.º 1212, bilhete de identidade n.º 8032726, de 18 de Junho de 2008, do arquivo de Lisboa, com a categoria profissional de mestre do tráfego local; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa, sócio n.º 2092, bilhete de identidade n.º 10040709, de 9 de Janeiro de 2007, do arquivo de Lisboa, com a categoria profissional de mestre do tráfego local; armador — TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Carlos Manuel Domingos Costa, sócio n.º 1044, bilhete de identidade n.º 6972321, de 1 de Agosto de 2000, do arquivo de Lisboa, com a categoria profissional de mestre do tráfego local; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Alexandre Manuel Sousa Cabrita, sócio n.º 2437, cartão de cidadão n.º 10564834, com a categoria profissional de fiscal; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Suplentes:

Arnaldo Mansidão Silva, sócio n.º 1044, bilhete de identidade n.º 5073303, de 9 de Abril de 2007, do arquivo de Lisboa, com a categoria profissional de mestre do tráfego local; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Rui Miguel Galvão Lopes, sócio n.º 2075, cartão de cidadão n.º 11642378, com a categoria profissional de marinheiro do tráfego local; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

António Carlos Patrocínio Pereira, sócio n.º 2326, bilhete de identidade n.º 9190529, de 5 de Setembro de 2005, do arquivo de Lisboa, com a categoria profissional de auxiliar de terra; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins — Alteração

Alteração dos estatutos, aprovada em assembleia geral ordinária de 30 de Março de 2007, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 30 de Novembro de 1989.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa das Industrias de Mobiliário e Afins — APIMA é uma pessoa colectiva, sem fins

lucrativos, constituída por tempo indeterminado, regendo-se pelo disposto na legislação aplicável e nos presentes estatutos.

Artigo 2.º

1 — A Associação tem a sua sede na Rua da Constituição, 395, Porto.

2 — Por deliberação da assembleia geral, a sede social poderá ser transferida para qualquer outro local do território nacional.

3 — Por deliberação da direcção, poderão ser abertas delegações ou outras formas de organização descentralizada em qualquer local do território nacional ou estrangeiro, consoante as necessidades da actividade da Associação.

Artigo 3.º

1 — A Associação tem por objectivos genéricos a defesa e promoção dos direitos e legítimos interesses dos seus associados e o progresso do sector industrial por eles integrado.

2 — No quadro genérico dos objectivos mencionados n.º 1 deste artigo, a Associação tem, designadamente, os seguintes fins:

a) Fomentar, com vista a melhor defesa dos seus interesses comuns e incremento da vida associativa, o espírito de solidariedade entre todos os associados;

b) Racionalizar e promover o desenvolvimento do sector do mobiliário;

c) Representar os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;

d) Criar e manter serviços de apoio destinados a proporcionar ajuda e incentivo as actividades dos seus associados;

e) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

f) Exercer a actividade de mediação de conflitos.

3 — Para melhor prossecução dos seus fins, a Associação poderá filiar-se, salvaguardadas as formalidades prescritas na lei, noutros organismos patronais ou estrangeiros.

CAPÍTULO II

Do âmbito e dos associados

SECÇÃO I

Do âmbito e dos associados

Artigo 4.º

1 — Podem ser associados da Associação as pessoas singulares ou colectivas direito privado titulares de empresas que no País exerçam qualquer modalidade da indústria de mobiliário, bem como as que se dediquem efectiva e predominantemente ao fabrico e comércio de molduras e peças de decoração em madeira e afins.

2 — Sempre que o associado seja uma pessoa, deve esta comunicar, por escrito, à Associação a pessoa singular a quem cabe a sua representação.

Artigo 5.º

1 — A admissão dos associados é da competência da direcção, a quem serão submetidos os pedidos de inscrição a fim de se verificar o preenchimento dos requisitos exigíveis.

2 — Em caso de recusa da admissão, deve a mesma ser notificada pela direcção ao candidato.

3 — Da decisão que admitir ou recusar a admissão cabe recurso, com efeitos suspensivos, para assembleia geral, a interpor pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos no prazo de 15 dias a contar da notificação.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

a) Requerer a convocação das assembleias gerais nos termos estatutários;

b) Apresentar, discutir e votar o que julgue conveniente a Associação de harmonia com os seus fins;

c) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;

d) Recorrer para a assembleia geral das deliberações ou sanções que considere indevidas;

e) Retirar-se a todo o tempo da Associação, sem prejuízo para esta poder reclamar da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

Artigo 7.º

1 — São deveres dos associados:

a) Pagar a jóia de inscrição e, com pontualidade, as quotas e demais participações que venham a ser aprovadas;

b) Participar na vida e gestão administrativa da Associação, desempenhando com zelo os cargos para que forem eleitos;

c) Prestar informações ou esclarecimentos solicitados pela Associação e responder a inquéritos por ela promovidos com vista a realização dos seus fins estatutários, desde que não impliquem a violação de segredos comerciais ou industriais;

d) Sujeitar-se ao poder disciplinar da Associação;

e) Cumprir as disposições estatutárias, bem como os regulamentos que venham a ser aprovados;

f) Actuar de forma leal e honesta perante a Associação e os demais associados.

2 — A direcção poderá, através de regulamento interno, definir as condições de cobrança da jóia de inscrição, das quotas e demais participações que venham a ser aprovadas.

Artigo 8.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Os que, por escrito, manifestarem essa intenção à direcção;

b) Os que deixarem de conformar-se com os requisitos exigidos para a sua filiação;

c) Os que se atrasarem no pagamento das quotas ou outras participações por período superior a três meses e não as liquidarem ao prazo de trinta dias contados da comunicação que lhes for enviada pela Associação, para o efeito, por carta registada;

d) Os que forem excluídos por infracção aos seus deveres de associados.

2 — A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve sempre conter menção expressa das consequências da não liquidação das importâncias em débito.

3 — O associado que perder essa qualidade não detém quaisquer direitos sobre o património social e quotas ou outras prestações com que haja contribuído para a Associação.

4 — A direcção poderá, através de regulamento interno, suspender o associado que se encontre em situação de mora quanto ao pagamento das quotas ou outras prestações que venham a ser aprovadas e, ainda quanto ao incumprimento de outros deveres estatutários.

Artigo 9.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o fiscal único.

Artigo 10.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e o fiscal único são eleitos entre os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — O fiscal único é eleito pela assembleia geral.

3 — As eleições são feitas por votação em escrutínio secreto e sobre listas completas.

4 — No que à mesa da assembleia geral e à direcção diz respeito as listas deverão indicar os candidatos e os respectivos representantes efectivos e suplentes.

5 — Os membros eleitos deverão tomar posse dos seus cargos no prazo de cinco dias contados da data das eleições.

6 — No caso de vacatura, falta ou impedimento de qualquer lugar nos órgãos sociais, o seu preenchimento será feito por um de entre os suplentes a designar pelo próprio órgão.

Artigo 11.º

1 — O mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do fiscal único é de três anos, podendo ser reeleitos.

2 — Os cargos de eleição não são remunerados.

3 — Nenhum associado poderá estar simultaneamente representado em mais de um dos órgãos electivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 12.º

1 — A assembleia geral é o órgão supremo da Associação, sendo constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Não é havido como associado no pleno gozo dos seus direitos sociais aquele que tiver quaisquer quotas em atraso, estiver sujeito a pena, ainda que suspensa, ou se encontre em situação de suspensão.

3 — A assembleia geral será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

4 — Pertence, especialmente, ao presidente da mesa convocar as assembleias gerais e dirigir as suas reuniões, assinar as respectivas actas e, ainda, dar posse aos membros eleitos para os órgãos da Associação.

5 — Incumbe, especialmente, a qualquer dos secretários preparar todo o expediente relativo à mesa, coadjuvar o presidente e elaborar e assinar as actas das reuniões.

6 — Nas faltas ou impedimentos do presidente será o mesmo substituído por um dos secretários.

7 — Nas faltas ou impedimentos de qualquer dos membros da mesa, competirá ao fiscal único designar os respectivos substitutos de entre os associados.

8 — No caso de as faltas ou impedimentos de qualquer dos membros da mesa se verificarem na assembleia geral, competirá à assembleia geral designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 13.º

São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger e destituir os membros da mesa, da direcção e o fiscal único;

b) Apreciar a gestão da associação e todos os actos que com ela se relacionarem;

c) Apreciar e votar, anualmente, o orçamento e o relatório de contas da direcção;

d) Fixar os montantes da jóia de inscrição, das quotas e demais prestações a pagar pelos associados;

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

f) Julgar dos recursos interpostos das deliberações da direcção;

g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a dissolução da sociedade;

h) Exercer todas as demais funções que lhes sejam legal e estatutariamente cometidas.

Artigo 14.º

1 — Ordinariamente, a assembleia geral reunirá:

a) Durante o primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório de contas da direcção e o parecer do fiscal único e para, de três em três anos, proceder à eleição para os cargos sociais.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que for convocada pelo presidente da respectiva mesa por sua iniciativa ou mediante requerimento fundamentado da direcção, do fiscal único ou de um número de associados no pleno gozo dos seus direitos não inferior a 20% do total dos associados, ou, ainda, pelo recorrente no caso de recurso interposto de deliberação da direcção.

3 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser indicados no instrumento convocatória o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva agenda de trabalhos.

4 — A direcção poderá, através de regulamento interno, definir as formas de convocatória, nomeadamente permitindo o recurso aos meios telemáticos ou a publicação no *site* oficial da Associação.

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, ou devidamente representados pelo menos, metade dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia geral funcionar em segunda convocatória, com qualquer número de associados, trinta minutos depois da hora fixada na primeira convocatória.

3 — Quando a reunião for convocada a requerimento de um grupo de associados nos termos previstos no número dois do artigo anterior, a assembleia não se realizará se não estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 16.º

1 — Os associados poderão fazer-se representar por outros associados, desde que credenciados através de carta dirigida ao presidente da mesa, onde se identifiquem devidamente o representado e o representante e se declarem os poderes conferidos.

2 — Nenhum associado poderá representar mais de três associados.

Artigo 17.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, tendo cada associado direito a um voto.

2 — Para o cálculo da maioria prevista no número anterior não são considerados os votos nulos, em branco e as abstenções.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados.

4 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número de associados no pleno gozo dos seus direitos.

SECÇÃO III

Fiscal único

Artigo 18.º

O fiscal único é obrigatoriamente um revisor oficial de contas.

Artigo 19.º

1 — Compete ao fiscal único:

a) Fiscalizar os livros de escrita e as actas de gestão financeira da Associação;

b) Dar parecer sobre os relatórios, orçamentos e contas de gestão a submeter à assembleia geral;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais estatutárias;

d) Certificar as contas quando assim for exigível.

2 — O fiscal único poderá, sempre que o entender, solicitar a colaboração de peritos.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 20.º

1 — A direcção é composta por cinco membros, que escolherão entre si quem desempenhara o cargo de presidente.

2 — Deverão ser eleitos pela assembleia geral, além dos membros efectivos, três membros suplentes.

3 — Haverá substituição dos membros efectivos pelos membros suplentes nos seguintes casos:

a) Sempre que um membro efectivo declare vontade expressa nesse sentido;

b) Sempre que um membro efectivo falte consecutivamente, e sem justificação, a cinco reuniões da direcção.

Artigo 21.º

Compete a direcção:

a) Representar a Associação em juízo ou fora dele;

b) Dar completa execução as deliberações da assembleia geral;

c) Praticar os actos convenientes à realização dos objectivos sociais;

d) Elaborar o orçamento e o relatório de contas a submeter anualmente a apreciação da assembleia geral;

e) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;

f) Elaborar regulamentos internos;

g) Admitir e excluir associados;

h) Criar, organizar e gerir os serviços da Associação;

i) Contratar e exonerar o pessoal necessário ao funcionamento dos serviços e fixar as respectivas remunerações;

j) Aplicar sanções disciplinares;

l) Fixar as taxas destinadas a cobrir os encargos com os serviços prestados;

m) Executar as demais funções que, legal e estatutariamente ou através de regulamentos, lhe sejam cometidos.

Artigo 22.º

1 — A direcção pode, através de regulamento interno, criar o cargo de secretário-geral da Associação.

2 — O regulamento previsto no número anterior fixará as competências do secretário-geral da Associação, as quais não podem exceder as da própria direcção.

3 — O secretário-geral é contratado pela direcção ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

Artigo 23.º

1 — A direcção deverá reunir-se ordinariamente uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente.

2 — A direcção só pode, validamente, deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros. As deliberações são tomadas por maioria dos votos, cabendo ao presidente, em caso de igualdade, voto de desempate.

Artigo 24.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois directores.

SECÇÃO V

Destituição dos corpos gerentes

Artigo 25.º

1 — A destituição da direcção do fiscal único durante o exercício do seu mandato só pode ser decretada em assembleia geral extraordinária especialmente convocada para tal feito.

2 — A deliberação de destituição exige o voto favorável de dois terços dos associados presentes e representados, devendo, quando assim acontecer na mesma reunião, ser eleita uma comissão de três associados no pleno gozo dos seus direitos para exercer interinamente as respectivas funções e ser designada a data, ou ser cometido ao presidente da mesa da assembleia geral a sua marcação, da eleição dos novos órgãos da Associação, que deverá realizar-se dentro do prazo de 60 dias.

CAPÍTULO III

Regime financeiro

Artigo 26.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e taxas cobradas pelos serviços prestados pela Associação;
- b) As contribuições ou donativos dos associados ou de terceiros;
- c) O rendimento dos bens sociais;
- d) Quaisquer receitas ou rendimentos não proibidos por lei.

2 — As despesas da Associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa, pelas retribuições do pessoal e de todos os demais encargos necessários a consecução dos fins associativos, incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

Artigo 27.º

1 — As receitas e encargos da Associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados nos termos estatutários.

2 — Para além do orçamento ordinário poderão ser elaborados os orçamentos suplementares julgados necessários.

3 — Compete à direcção organizar e manter, na devida ordem, os serviços de contabilidade e tesouraria da Associação.

Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinares

Artigo 29.º

1 — Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar da Associação.

2 — Constitui infracção disciplinar o não cumprimento pelos associados dos deveres impostos pelos presentes estatutos.

3 — As infracções disciplinares são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Advertência oral;
- b) Advertência escrita;
- c) Suspensão dos direitos sociais até ao máximo de seis meses;
- d) Exclusão.

Artigo 30.º

O processo disciplinar será objecto de regulamento elaborado pela direcção, no qual, devem ser observados os seguintes princípios:

a) O processo não pode conter qualquer norma que interfira directa ou indirectamente com a actividade económica própria do associado arguido;

b) É vedado aplicar ao associado infractor qualquer medida preventiva no decurso do processo;

c) Nenhuma sanção pode ser imposta sem prévia audiência do infractor, a quem, quando possa caber pena superior a advertência oral, será sempre assegurado o direito de defesa por escrito;

d) A decisão que aplicar a sanção de exclusão tem de ser aprovada por voto unânime da direcção.

CAPÍTULO V

Dissolução e liquidação

Artigo 31.º

1 — A Associação poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, cuja votação obedecerá aos requisitos para tanto previstos nestes estatutos.

2 — A deliberação que aprobe a dissolução da Associação deve, também, deliberar sobre o destino a dar aos bens da Associação, atentas as disposições legais aplicáveis.

Registado em 31 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8/2011, a fl. 101 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Produtores de Flocos de Cereais — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 21 de Maio de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 30 de Maio de 1997.

.....

Artigo 2.º

1 — A Associação tem a sua sede em Lisboa.

2 — Mediante proposta da direcção, aprovada pela assembleia geral, a Associação poderá ter uma delegação em qualquer outro ponto do País.

3 — Por deliberação da assembleia geral, a sede da Associação poderá ser transferida para outro local do território nacional.

.....

Registado em 31 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 101 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 30 de Novembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objectivos e funcionamento

Artigo 1.º

Denominação e sede

1 — A associação adopta a denominação de Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR, adiante abreviadamente designada por Associação.

2 — A Associação tem âmbito territorial nacional e sede no continente, na cidade de Lisboa, podendo transferi-la livremente ou criar delegações em qualquer ponto do País.

Artigo 2.º

Objectivos

1 — São objectivos da Associação:

a) Criar e coordenar os meios de actuação destinados a apoiar o exercício da actividade de radiodifusão;

b) Defender os valores característicos e os interesses comuns, morais e materiais, dos operadores de radiodifusão, nomeadamente rádio e televisão, independentemente da plataforma que possam utilizar para fazer a distribuição do seu sinal: espectro hertziano, cabo, satélite, Internet ou outro;

c) Favorecer o reconhecimento e a extensão do direito à radiodifusão;

d) Representar os interesses dos seus associados junto de entidades administrativas, tutelares e governativas, nacionais e internacionais;

e) Promover e coordenar estudos sobre todas as questões relativas à radiodifusão;

f) Colaborar na coordenação e regulamentação do exercício da actividade de radiodifusão e proteger os seus associados contra eventuais práticas de concorrência desleal;

g) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

h) Filiar-se ou estabelecer relações de intercâmbio e apoio mútuo com outras associações de radiodifusão de carácter nacional ou internacional;

i) Promover trocas de serviços, programas e outras formas de colaboração entre as associadas ou entre estas e outras entidades ou prestar serviços às suas associadas;

j) Promover formação profissional.

2 — Para atingir os seus objectivos, a Associação disporá dos meios técnicos e de estudo adequados, nomeadamente de serviços, sede e comissões especializadas e outras estruturas de consulta.

Artigo 3.º

Duração e forma de funcionamento

1 — A Associação dura por tempo indeterminado e tem âmbito nacional.

2 — A Associação funcionará através dos seus órgãos de acordo com estes estatutos e nos termos das disposições constantes do Código do Trabalho, do Código Civil e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Associados, admissão e exclusão

Artigo 4.º

Associados

1 — A Associação tem como associadas as entidades legalmente habilitadas para o exercício da actividade de radiodifusão sonora e televisiva, independentemente da plataforma que possam utilizar para fazer a distribuição do seu sinal.

2 — Cada associado nomeará um mandatário que o representará na Associação, habilitando-o com os componentes poderes de representação, mediante carta simples dirigida ao presidente da direcção.

3 — O mandatário nomeado para os efeitos do número anterior pertencerá preferencialmente aos órgãos sociais ou à direcção da entidade mandante.

4 — Poderão ser nomeados mandatários especiais para funções específicas.

Artigo 5.º

Admissão

1 — O pedido de admissão é feito em impresso próprio subscrito pelo requerente.

2 — O pedido de admissão terá de ser aprovado pela direcção.

3 — Da deliberação da direcção que recuse a admissão poderá o candidato a associado recorrer no prazo de 30 dias a contar da notificação para a assembleia geral.

Artigo 6.º

Exclusão

1 — A qualidade de associado perde-se:

a) Por vontade do associado manifestada por forma escrita;

b) Por falta de pagamento de três quotas mensais, se 30 dias após notificação registada não for regularizada a situação;

c) Por conduta gravemente contrária aos estatutos, ou que desprestige a Associação, ou perturbe o seu normal funcionamento, ou ainda que exprima acto ou omissão manifestamente lesivos dos seus fins.

2 — A exclusão de associado nos termos das alíneas b) e c) processa-se nos termos do artigo 9.º dos presentes estatutos.

3 — Até à decisão final poderá a direcção suspender o exercício dos direitos e deveres do associado.

4 — Se a decisão for no sentido da não exclusão, o associado retomarará todos os seus direitos e obrigações inerentes como se nenhuma interrupção houvesse ocorrido.

5 — A exclusão do associado somente poderá operar-se se aprovada por dois terços dos votos dos associados presentes.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar activamente na vida e actividades da Associação;

- b) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos;
- c) Desempenhar com dedicação e eficácia as funções para as quais foram eleitos;
- d) Comparecer e participar activamente nas assembleias gerais;
- e) Pagar pontualmente as quotas que forem decididas pela assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais nos termos dos presentes estatutos;
- c) Beneficiar dos serviços da Associação nos termos e condições que forem aprovados;
- d) Frequentar a sede social, as delegações ou as actividades promovidas pela Associação;
- e) Propor à direcção a admissão de novas associadas.

Artigo 9.º

Princípios e procedimentos disciplinares

1 — O não cumprimento culposo do disposto nos presentes estatutos e deliberações da assembleia geral constitui infracção disciplinar, punível consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram com:

- a) Advertência;
- b) Expulsão.

2 — Compete à direcção a aplicação das sanções referidas na alínea a) do número anterior e ainda a sanção referida na alínea b), quando se tratar da falta de pagamento das quotas.

3 — Compete à assembleia geral a aplicação da sanção referida na alínea b) do n.º 1 nas restantes situações.

4 — A aplicação de qualquer sanção referida nos números anteriores será sempre precedida da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infracção e da sua notificação ao associado acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa escrita no prazo de 15 dias, podendo arrolar testemunhas até 3 por cada facto num máximo de 10.

5 — Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral e das decisões desta cabe recurso para os tribunais comuns.

6 — Os recursos referidos no número anterior têm sempre efeito suspensivo.

7 — A falta de pagamento pontual das contribuições a que os associados se obrigam ou estejam obrigados para com a APR dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

CAPÍTULO III

Órgãos da Associação

SECÇÃO I

Artigo 10.º

Órgãos

1 — São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direcção;
- d) O conselho geral.

2 — A mesa da assembleia geral, o conselho fiscal, a direcção e oito membros do conselho geral serão eleitos em assembleia geral, por lista completa.

3 — A lista é constituída por elementos indicados pelos associados.

4 — Cada associado apenas poderá indicar um elemento para a lista.

5 — Os membros dos órgãos sociais, ainda que indicados pelos associados, não os representam nos órgãos sociais para os quais forem eleitos, exercendo o cargo a nível meramente pessoal.

6 — O mandato para os órgãos referidos no n.º 1 é de três anos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 11.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno uso dos seus direitos associativos.

2 — Para efeitos do número anterior, não se consideram no pleno uso dos seus direitos os associados que à data não tenham liquidado as mensalidades em dívida até ao mês anterior ao da assembleia geral.

Artigo 12.º

Competência

1 — Compete à assembleia geral deliberar sobre as linhas gerais de actuação da Associação e apreciar a sua execução pela direcção.

2 — Compete especificamente à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os órgãos sociais, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício anual e o parecer do conselho fiscal;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e aprovar regulamentos internos;
- d) Aprovar o regulamento de quotas, sob proposta da direcção;
- e) Decidir da aplicação de penas disciplinares aos associados, nos termos do artigo 9.º dos estatutos e dos recursos das decisões da direcção que lhe forem dirigidos;
- f) Decidir sobre a exclusão de membros da Associação;

- g) Decidir sobre casos omissos nos estatutos;
- h) Exercer qualquer outra competência prevista na lei ou nestes estatutos.

Artigo 13.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, obrigatoriamente, uma vez por ano, até 30 de Abril, para apreciação e votação do balanço, relatório e contas da direcção e do parecer do conselho fiscal e eleição dos órgãos sociais da Associação, nos anos em que ela haja de ter lugar.

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente quando convocada:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;
- b) A pedido, por escrito, do presidente da direcção;
- c) A pedido, por escrito, do presidente do conselho fiscal;
- d) A requerimento de, pelo menos, 10% dos seus associados.

4 — As convocatórias devem indicar, de forma precisa, a ordem de trabalhos e devem ser enviadas aos associados com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião, excepto para a eleição dos órgãos sociais, em que deve ser enviada com a antecedência mínima de 45 dias.

5 — As convocatórias serão assinadas pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem o substitua, devendo observar o disposto no artigo 516.º do Código do Trabalho.

6 — A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada desde que esteja presente, pelo menos, metade do número de associados no pleno gozo dos seus direitos e meia hora mais tarde seja qual for o número de associados presente, excepto para a eleição dos órgãos sociais, em que deve funcionar desde a hora de abertura até à hora de encerramento das urnas.

7 — A assembleia geral convocada extraordinariamente por associados só poderá funcionar se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 14.º

Deliberações

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados presentes, salvo disposição em contrário da lei ou dos estatutos.

Artigo 15.º

Constituição da mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois membros suplentes.

2 — Na falta ou impedimento de membros da mesa, a assembleia geral nomeará um sócio para presidir à reunião e este poderá cooptar associados presentes para o coadjuvarem.

Artigo 16.º

Competência da mesa

Compete à mesa da assembleia geral convocar as reuniões, dirigir as sessões da assembleia geral, elaborar as respectivas actas e apreciar a legalidade das votações.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 17.º

Composição e eleição

A Associação é dirigida por uma direcção constituída por um número ímpar de membros, entre cinco e nove, formada por um presidente, um ou mais vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário, um ou mais vogais e três suplentes.

Artigo 18.º

Competência

1 — A direcção tem todos os poderes necessários:

a) Para assegurar a gestão e o desenvolvimento da Associação e a administração do património, nomeando a gestão de entidades ou sociedades de que seja sócia ou faça parte;

b) Para adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens imóveis ou móveis, celebrar contratos de *leasing* ou aluguer de longa duração, assim como dar ou tomar de arrendamento quaisquer imóveis ou aluguer de bens móveis, aceitar letras, negociar e outorgar todos os contratos de acordo com os objectivos da Associação;

c) Para celebrar convenções colectivas de trabalho;

d) Para aplicar as sanções disciplinares nos termos do artigo 9.º dos estatutos.

2 — A direcção poderá designar um director-delegado e um ou mais assessores.

3 — A direcção poderá criar comissões especializadas.

4 — A direcção elabora e aprova o Plano de Actividades e Orçamento da Associação.

5 — Compete à direcção organizar o Congresso Nacional de Radiodifusão, durante o seu mandato, no espaço de tempo compreendido entre o 120.º dia após a sua eleição e o 120.º dia que antecede o próximo acto eleitoral.

6 — A direcção estabelecerá a sua orgânica e regulamento interno.

Artigo 19.º

Reuniões

1 — A direcção reúne-se sempre que seja julgado conveniente pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.

2 — Compete ao presidente ou a quem o substitua promover a convocatória das reuniões da direcção.

Artigo 20.º

Deliberações

1 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

2 — Os trabalhos são dirigidos pelo presidente, que tem voto de qualidade.

3 — Na sua falta ou impedimento o presidente será substituído pelo vice-presidente que designar. Não sendo possível, será substituído por um membro da direcção que, para o efeito, for escolhido pelos restantes.

Artigo 21.º

Vinculação

A Associação obriga-se pela assinatura de dois directores.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 22.º

Composição

O conselho fiscal compõe-se de três elementos efectivos, um presidente, um secretário, um relator e dois suplentes.

Artigo 23.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre o relatório e contas do exercício anual;
- b) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto, a pedido da direcção;
- c) Acompanhar as actividades da Associação e dos seus órgãos sociais.

SECÇÃO V

Conselho geral

Artigo 24.º

Constituição

1 — O conselho geral é constituído pelos membros efectivos e suplentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção e por oito membros eleitos em assembleia geral.

2 — O conselho geral pode ainda cooptar até cinco novos elementos, convidando personalidades de reconhecido mérito no sector da radiodifusão.

Artigo 25.º

Competência

Compete ao conselho geral:

- a) Cooptar os restantes membros previstos no n.º 2 do artigo 24.º;
- b) Aconselhar a direcção quando esta o solicitar;
- c) Dar parecer não vinculativo às propostas apresentadas pela direcção.

Artigo 26.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne-se sempre que seja convocado pela direcção, pelo conselho fiscal ou pela mesa da assembleia geral.

2 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria dos membros presentes.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 27.º

Receitas

Para a realização dos seus objectivos, tem a Associação as seguintes receitas:

- a) As quotizações dos seus associados;
- b) Entregas voluntárias dos seus associados;
- c) Doações e legados;
- d) Subsídios que sejam concedidos;
- e) Venda de bens próprios, de publicações e de serviços diversos prestados aos associados ou a terceiros.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 28.º

Votação

1 — As eleições dos órgãos sociais serão feitas por escrutínio secreto, nos termos do Código do Trabalho e na forma prevista na lei geral para os actos eleitorais similares, na parte em que os presentes estatutos sejam omissos.

2 — Podem votar todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3 — O direito a voto é exercido presencialmente pelo próprio associado ou representante, devidamente mandatado para o efeito.

4 — O mandato para votar em nome de outro associado deverá constar de documento escrito emitido pelo representado conferindo poderes para o acto, através de carta simples em papel timbrado, assinada por quem de direito e carimbada, enviada ao presidente da mesa da assembleia geral.

5 — Para fiscalização do processo eleitoral é constituída uma comissão eleitoral que é composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

6 — A não observância das regras previstas nos números anteriores, aquando da realização do acto eleitoral, poderá determinar a invalidade do voto.

Artigo 29.º

Listas eleitorais

1 — Poderão apresentar listas eleitorais para concorrer aos diferentes órgãos sociais:

- a) A direcção em exercício de funções;
- b) Todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos, que para tal formem as respectivas listas eleitorais e reúnam um mínimo de 26 associados proponentes.

2 — Os proponentes enviarão ao presidente da mesa da assembleia, até 15 dias antes da data das eleições, a respectiva lista candidata.

3 — O presidente da mesa da assembleia afixará na sede social as listas candidatas, até 10 dias antes das eleições.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 30.º

Exercício social

O exercício social coincide com o ano civil.

Artigo 31.º

Dissolução e liquidação

1 — A proposta de dissolução e liquidação da Associação deve ser aprovada pela assembleia geral, em reunião extraordinária convocada para esse efeito, e por maioria de três quartos de todos os seus associados.

2 — Em caso de dissolução e liquidação terão os bens da Associação o destino que assembleia extraordinária prevista no número anterior determinar, sem prejuízo do estabelecido na lei.

3 — Para dar execução ao disposto nos números anteriores, elegerá a assembleia geral uma comissão liquidatária, composta por um mínimo de três associados.

Artigo 32.º

Alteração aos estatutos

As modificações dos estatutos terão de ser aprovadas por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral especialmente convocada para o efeito nos termos do artigo 13.º

Registado em 2 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 101 do livro n.º 2.

Associação de Apicultores do Seixal, Barreiro e Almada — ASBA — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 17 de Janeiro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001.

Alteração do capítulo 1, artigo 1.º, ficando com a seguinte redacção:

A Associação de Apicultores do Seixal, Barreiro e Almada, que adopta a sigla ASBA, constitui-se por tempo indeterminado e tem sede no núcleo da CPPME, sito na Praça da República, 12, 2840-486 Seixal.

Registado em 3 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 102 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Empresarial de Paredes — AEParedes

Eleição em 22 de Novembro de 2010, para mandato de três anos.

Presidente — Fernando Gualter Nunes Correia Morgado, cartão de cidadão n.º 09292081 0 ZZ0; empresa: M&A — Contabilidade e Consultoria, L.ª, número de identificação de pessoa colectiva 503852422.

Vice-presidente — Mário Lemos Brito, bilhete de identidade n.º 5919262, emitido em 22 de Junho de 2004 pelo arquivo de identificação do Porto; empresa: A. Brito — Mobiliário, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 500312290.

1.º secretário — Carlos Alberto Leão Barbosa Rego, bilhete de identidade n.º 3976882, emitido em 16 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação do Porto; empresa: Decorações Gina, L.ª, número de identificação de pessoa colectiva 501815988.

2.º secretário — António Carneiro dos Santos, cartão de cidadão n.º 05825438 2 ZZ7; empresa: nome individual.

3.º secretário — António Augusto Dias Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3996623, emitido em 27 de Junho de 2006, pelo arquivo de identificação do Porto; empresa: Margem Ideal, L.ª, número de identificação de pessoa colectiva 508285321.

Suplente — António Joaquim Coelho Moreira, bilhete de identidade n.º 1110571; empresa: Motivo Rústico, L.ª, número de identificação de pessoa colectiva 509079768.

APODEMO — Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e Opinião

Eleição em 12 de Abril de 2010 para o mandato de dois anos.

Presidente — METRIS, representado por António Gomes.
Vice-presidente — Marktest Audimetria, representado por Isabel Estêvão.

Tesoureiro — APEME, representado por Marina Petrucci.
Vogais:

Ac. Nielsen, representado por Luís Bio.

SYNOVATE, representado por Ana Paula de Abreu Pereira.

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar

Eleição em 13 de Setembro de 2010 para mandato de três anos.

Presidente — Graciano Martinho & C.^a, L.^{da}, representada por Graciano Sebastião Cardoso Martinho, bilhete de identidade n.º 1782496, de 3 de Outubro de 2006, Lisboa.

Tesoureiro — ERGOMOL — Trabalhos em Consultadoria, Contabilidade e Formação Profissional, L.^{da}, repre-

sentada por Adriano Jorge Gonçalves Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8227425, de 11 de Novembro de 2003, Lisboa.

Secretário — David Manuel da Rocha Santos, cartão de cidadão n.º 09631439.

Vogais:

1.º F. J. Moreira, L.^{da}, representada por Fernando José Campos Alves Moreira, cartão de cidadão n.º 7730404.

2.º Filipe Madureira, Unipessoal, L.^{da}, representada por Filipe Miguel Soares Madureira, cartão de cidadão n.º 10294107.

Vogais suplentes:

Ana Sofia Neves Afonso, bilhete de identidade n.º 10318195, de 19 de Julho de 2007, Porto.

Portanto — Comércio de Vestuário, L.^{da}, representada por Manuel da Costa Carneiro, bilhete de identidade n.º 7852580, de 29 de Outubro de 2004, Lisboa.

P. M. Informática, L.^{da}, representada por Paulo Nuno Santos Menezes, cartão de cidadão n.º 9256141.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A.

Eleição em 14 de Janeiro de 2011 para mandato de dois anos.

Efectivos:

Hélder António Grileiro Feliciano, bilhete de identidade n.º 8069808, de 21 de Agosto de 2006, Lisboa.

Luís Filipe Roque de Jesus Magro, bilhete de identidade n.º 6569196, de 9 de Setembro de 2003, Lisboa.

Manuel Mestre Pereira Godinho, cartão de cidadão n.º 5167818, Lisboa.

Suplentes:

Sandra Maria Oliveira Duarte, cartão de cidadão n.º 09845915, Lisboa.

Maria Odete Paulo Delgado Rocha, bilhete de identidade n.º 5181245, de 16 de Junho de 2003, Lisboa.

Álvaro António Simões Patrício, cartão de cidadão n.º 4477598, Lisboa.

Registado em 27 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 154 do livro n.º 1.

Fundação Calouste Gulbenkian

Eleição em 11 de Janeiro de 2011 para o mandato de um ano.

José Luís Figueira — bilhete de identidade n.º 5360844.

Paulo Emiliano — bilhete de identidade n.º 5326948.

Manuel Mileu — cartão de cidadão n.º 6015820.

Mariana Portas — cartão de cidadão n.º 8012942.

Fernando Pires — bilhete de identidade n.º 12800534.

Registado em 31 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 154 do livro n.º 1.

EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A.

Eleição em 11 de Janeiro de 2011 para o mandato de dois anos.

José António Jesus Martins, bilhete de identidade n.º 4884019, válido até 27 de Setembro de 2013, arquivo de Lisboa.

Miguel Paulo Atalaia dos Costa, bilhete de identidade n.º 9767934, válido até 21 de Maio de 2014, arquivo de Lisboa.

João Pedro Baptista Brito Fonseca, bilhete de identidade n.º 11280954, válido até 16 de Janeiro de 2014, arquivo de Lisboa.

Victor Manuel Gomes Antunes, bilhete de identidade n.º 6480855, válido até 1 de Junho de 2013, arquivo de Santarém.

José Ribeiro Narciso, bilhete de identidade n.º 5149728, válido até 11 de Junho de 2011, arquivo de Santarém.

Georgina Silva Antunes Dias, bilhete de identidade n.º 4121270, válido até 1 de Março de 2017, arquivo de Lisboa.

Registado em 2 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 154 do livro n.º 1.

ACP — Serviços de Assistência, L.ª Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011, a p. 248, foi publicada a eleição da Comissão de Trabalhadores do ACP — Serviços de Assistência, L.ª, constatando-se que a data de registo se encontra incorrecta, pelo que se procede à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Registados em 4 de Janeiro de 2010» deve ler-se «Registados em 4 de Janeiro de 2011».

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Crown, Cork & Seal

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul — SITE Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 26 de Janeiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Crown, Cork & Seal:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.ªs, de acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 27 de Abril de 2011 realizar-se-á, na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SST:

Crown, Cork & Seal;
Morada: Sítio das Cardeiras, 2890 Alcochete.»

CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 2 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 27 de Abril de 2011 realizar-se-á na empresa CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Albufeira

Eleição realizada em 10 de Janeiro de 2011 para o mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010.

Membros efectivos eleitos:

- 1.º Paulo Jorge Cabrita Roma.
- 2.º Pedro Manuel Calderon de la Barca.
- 3.º Julieta Maria Josué.
- 4.º Ana Isabel Martins da Palma.
- 5.º José Henrique Malveiro Davide.
- 6.º Jaime Manuel Rocha da Silva.

Membros suplentes eleitos:

- 1.º Pedro Manuel dos Santos Guerreiro Rodrigues.
- 2.º Vítor Armindo Ferreira Valente.
- 3.º Maria de Fátima Guerreiro da Silva.
- 4.º Joaquim Guilherme Guerreiro Nunes.
- 5.º Paula Cristina Aniceto Martins.
- 6.º Maria de Lurdes Tavares Correia.

Registado em 27 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 51 do livro n.º 1.

Camo Indústria de Autocarros, S. A.

Eleição realizada em 14 de Janeiro de 2011.

Efectivo — Amaro Oliveira Pinto Costa.

Suplente — Vítor Manuel da Silva Pereira.

Registado em 31 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 51 do livro n.º 1.

MARTIFER — Construções Metalomecânicas, S. A.

Eleição realizada em 14 de Janeiro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010.

Efectivos

Carla Maria Jorge Pereira da Fonte, bilhete de identidade n.º 9564132, emitido em 7 de Abril de 2006 pelo arquivo de Viseu.

Pedro Miguel Rodrigues Costa Ferro, cartão de cidadão n.º 09916470.

Tiago António Ladeira Pereira, bilhete de identidade n.º 13008672, emitido em 19 de Fevereiro de 2008 pelo arquivo de Aveiro.

Arlindo Fernando Almeida Pina, bilhete de identidade n.º 11811801, emitido em 22 de Fevereiro de 2007 pelo arquivo de Viseu.

António Manuel Oliveira Lopes da Silva, bilhete de identidade n.º 8453161, emitido em 8 de Fevereiro de 2007 pelo arquivo de Viseu.

Suplentes

António Jorge Freitas Ribeiro, bilhete de identidade n.º 9332031, emitido em 26 de Março de 2008 pelo arquivo de Aveiro.

Luís Manuel Lajes Henriques Silva, bilhete de identidade n.º 9751241, emitido em 6 de Fevereiro de 2007 pelo arquivo de Viseu.

Carla Maria Martins Nunes Lacerda, cartão de cidadão n.º 10928754.

Rui Miguel Correia Ferreira, bilhete de identidade n.º 12117763, emitido em 13 de Maio de 2008 pelo arquivo de Lisboa.

Américo Correia da Costa, bilhete de identidade n.º 8315391, emitido em 5 de Abril de 2001 pelo arquivo de Viseu.

Registado em 3 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 51 do livro n.º 1.

