



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros . . . 507

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 509

— CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado 511

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Bancários do Centro — Alteração 526

— Associação de Motoristas Dignos (AMD) — Alteração 547

II — Direcção:

— SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho 553

— STCDE — Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro 554

— SIREP — Sindicato da Indústria e Energia de Portugal	554
— TENSIQ — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações	554
— Federação Nacional de Sindicatos de Transportes, Indústria e Energia	554

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia.	555
---	-----

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Shell Portugal B2B, S. A.	555
— SONAFI — Sociedade Nacional de Fundição Injectada, S. A.	556

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

I — Convocatórias:

— MONLIZ — Produtos Alimentares do Mondego e Liz, L. ^{da}	556
--	-----

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho

e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 27 de Janeiro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que se dediquem à actividade da indústria de tomate, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão às empresas que, no âmbito e área da convenção, prossigam a actividade nela abrangida e não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respectivos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 987, dos quais 66 (6,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono mensal para falhas em 9,1 %, as diuturnidades em 10,1 % e 10,8 % e o subsídio de alimentação em 11,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificase incluí-las na extensão.

As retribuições dos graus 9 e 10 da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2010. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura

para a tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de tomate e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

(texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007)

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — *a)* Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que desenvolvem a actividade de comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto inscritas nas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes.

b) Às entidades empregadoras que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritas nas associações empregadoras outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, aplica-se o presente contrato colectivo de trabalho desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas.

c) A presente convenção aplica-se também às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que exerçam a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu representados pelas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

d) Consideram-se abrangidos pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que se dediquem à exploração da venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio, *telemarketing* e Internet e os trabalhadores ao seu serviço.

e) São ainda abrangidos pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre entidades empregadoras e respectivos trabalhadores ao seu serviço que se dediquem à reprodução de documentos, por meios mecânicos, electrónicos, digitais e laser (fotocópias e outros), reparação, molduras e consertos de calçado.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao respectivo Ministério, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por regulamento, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente

não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — O prazo de vigência será, nos termos da lei, de 24 meses, renováveis por iguais e sucessivos períodos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada da proposta de alteração e devida fundamentação.

4 — A presente convenção manter-se-á em vigor até que cessem os seus efeitos, decorridos os prazos previstos na lei.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 22.ª

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — *(Mantém-se.)*
- 3 — *(Mantém-se.)*
- 4 — *(Mantém-se com a actualização para € 3112,50.)*
- 5 — *(Mantém-se.)*
- 6 — *(Mantém-se.)*
- 7 — *(Mantém-se com a actualização para € 3112,50.)*
- 8 — *(Mantém-se com a actualização para € 3112,50.)*
- 9 — *(Mantém-se com a actualização para € 23,86.)*
- 10 — *(Mantém-se.)*
- 11 — *(Mantém-se.)*
- 12 — *(Mantém-se com a actualização para € 223,86.)*
- 13 — *(Mantém-se.)*
- 14 — *(Subsídio de refeição actualizado para € 3,75.)*
- 15 — *(Mantém-se com a actualização para € 6,25.)*
- 16 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 27.ª

Grandes deslocações no continente

b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de € 2,39, quando a ida e o regresso não se verificarem no mesmo dia.

Cláusula 28.^a

Grandes deslocações fora do continente

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir e a deslocação for superior a três dias, ser substituída por uma verba fixa diária de € 10,38 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 105.^a

Técnicos de computadores (preparação de curso)

No decurso da vigência desta convenção, sempre que exista consenso entre a entidade patronal e o técnico instrutor que a preparação dos cursos implica a utilização de tempo para além do horário normal de trabalho, ser-lhe-á assegurada uma compensação de € 10,38.

Cláusula 106.^a

Trabalhadores em carnes

1 — Os primeiros-oficiais quando desempenhem funções de chefia, serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2 — Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de € 20,75.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)		
Níveis	Grupo I	Grupo II
A) Tabela salarial		
I	730,31	754,64
II	660,18	690,07
III	610,02	639,54
IV	569,54	599,11
V	525,07	540,16
VI	486,30	506,47
VII	416,18	436,27
VIII (*)	361,44	381,25
IX (*)	348,90	370,58
X (*)	338,07	353,74
XI — Praticantes de 17-16 anos (a) e (b) (**)	294,93	298,02
B) Técnicos de computadores		
Chefe de secção	1 113,43	
Subchefe de secção	1 035,94	
Técnico de sistemas de computadores	993,27	
Técnico de suportes de computadores	901,18	
Técnico de computadores de 1.ª linha (mais de quatro anos)	832,13	
Técnico de computadores de 1.ª linha (de dois a quatro anos)	762,51	
Técnico de computadores de 1.ª linha (menos de dois anos)	706,92	
Técnico auxiliar de computadores	595,18	
Técnico estagiário	481,76	

(Em euros)

Níveis	Grupo I	Grupo II
C) Técnicos de electromedicina/ electrónica médica		
Chefe de oficina		1 113,43
Técnico do grau 1		1 035,94
Técnico do grau 2		993,27
Técnico do grau 3 (mais de quatro anos)		832,13
Técnico do grau 3 (de dois a quatro anos)		762,51
Técnico do grau 3 (menos de dois anos)		706,92
Técnico auxiliar		595,18
Técnico estagiário		481,76
D) Técnicos de electromedicina/ electromecânica (pneumática), material cirúrgico de raios X		
Chefe de oficina		872,56
Técnico do grau 1		740,60
Técnico do grau 2		647,96
Técnico do grau 3 (mais de quatro anos)		573,28
Técnico do grau 3 (de dois a quatro anos)		505,34
Técnico do grau 3 (menos de dois anos)		466,04
Técnico auxiliar		428,42
Técnico estagiário (a)		396,42
E) Técnicos de informática		
Chefe de secção		1 113,43
Analista de sistemas		1 051,66
Programador analista		980,92
Programador principal		941,61
Programador (mais de três anos)		857,39
Programador		718,15
Programador mecanográfico		667,61
Instalador de programas		600,80
Operador mecanográfico		600,80
Operador de computador		600,80
Perfurador-verificador/operador de registo de dados		562,05
Programador estagiário		481,76
F) Técnicos de electromecânica		
Chefe de secção		776,38
Técnico de electromecânica (mais de quatro anos)		685,14
Técnico de electromecânica (de dois e quatro anos)		608,03
Técnico de electromecânica (menos de dois anos)		536,23
Técnico auxiliar		449,11
Técnico estagiário do 2.º ano		415,57
Técnico estagiário do 1.º ano (a)		395,55
Aprendiz — 17 anos (b)		375,54
Aprendiz — 16 anos (b)		308,43

(a) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

(b) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugada com os artigos 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 13 500 empresas e 37 000 trabalhadores.

Porto, 21 de Dezembro de 2009.

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

Jorge Manuel da Silva Pinto, mandatário.

Jorge Duarte Chaves Magalhães, mandatário.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Jorge Manuel da Silva Pinto, mandatário.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, presidente.

Ana Isabel Coimbra Luz, tesoureira.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos:

Fernando Fernandes de Sá Pereira, presidente.

Rui Paulo Leal Neto Pires, tesoureiro.

Pela Associação Empresarial de Felgueiras:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial da Póvoa de Varzim:

José Gomes Alves, presidente.

Manuel Costa, tesoureiro.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia:

Francisco dos Santos Claro Oliveira, presidente.

Laurentino da Silva e Costa, tesoureiro.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar:

Graciano Sebastião Cardoso Martinho, presidente.

José Manuel Lopes Pereira Sousa Mota, tesoureiro.

Pela Associação Empresarial de Amarante:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Baião:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, mandatário.

Pela Associação Empresarial da Maia:

José Ferreira da Silva Torres, presidente.

Bernardino Ferreira da Cruz, vice-presidente.

Pela AEMARCO — Associação Empresarial de Marco de Canaveses:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Penafiel:

Carlos Alberto da Cunha Barbosa de Moura, presidente.

Júlio Alberto de Oliveira da Vinha, tesoureiro.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Paredes:

Aldina Maria Magalhães do Couto, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Paços de Ferreira:

Nuno Camilo da Mota Oliveira, mandatário.

Depositado em 26 de Janeiro de 2010, a fl. 66 do livro n.º 11, com o n.º 5/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a um universo de 225 empresas e 2330 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3, 4, 5, 6 e 7 —

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

8 — Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência,

implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 12.^a-A

Banco de horas

2.2. — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 52 horas semanais.

2.4. — A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:

a)
b) Salvo acordo escrito em contrário, verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 12.^a-B

Horários de trabalho desfasados

O horário de trabalho desfasado permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 60 % sobre a retribuição.

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a € 3,60.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpre no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência do contrato colectivo de trabalho, publicado no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 2007, 1, de 8 de Janeiro de 2008, e 4, de 29 de Janeiro de 2009.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

(Em euros)				
Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório	1331
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	998
		B	Técnico de controlo e serviço	930
Profissionais altamente qualificados.	III	A	Administrativo:	
			A	668
			B	627
			C	568
			Fogoeiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção ...	675
	B	Animador/loja Chefe de loja/encarregado(a) Operador controlador de aca- bamentos	532	
C		Chefe de equipa Distribuidor	503	
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro(a) Lavador Prensador Recepcionista/engomador Operador de lavandaria hos- pitalar	480
Profissionais não quali- ficados.	V	A	Servente de limpeza Estagiário	475 b)

Notas

a) Administrativo — administrativo C e B passa automaticamente a administrativo B e A logo que complete três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.

b) Estagiário — 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional.

O estágio tem a duração máxima de seis meses, findos os quais ingressa na respectiva categoria.

c) Abono para falhas — o trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento têm

direito a um abono mensal para falhas no montante de € 34,30.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2009.

Pela ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturaria:

Raul dos Santos Neves, presidente de direcção.

Rui Alberto Limpo Salvada, presidente da mesa da assembleia geral.

Maria João Rodrigues Alves, directora.

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a um universo de 225 empresas e 2330 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

As categorias e respectivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4.^a

Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 6.^a

Admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória, adequada ou a exigível para a categoria e função específica a desempenhar.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da

entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na lei geral do trabalho.

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

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

4 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais.

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

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

5 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Contratação a termo

1 — A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a este e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 10.^a

Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três

vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais.

2 — O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser acordada a prestação de trabalho até seis horas consecutivas, durante dois dias por semana, considerando-se compreendida no tempo de trabalho uma interrupção de 15 minutos, mantendo-se, todavia, o trabalhador adstrito à realização da prestação de trabalho, em caso de necessidade.

Igualmente se considera, nestes dias, a previsão constante na cláusula 13.^a, relativa ao descanso semanal complementar, após o cumprimento deste tempo de trabalho.

4 — A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

5 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 4 horas diárias, não podendo ultrapassar as 12 horas por dia nem as 48 horas por semana.

6 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período e trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

7 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

8 — Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

9 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

10 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 12.^a-A

Banco de horas

1 — Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

Princípios:
Exequibilidade;

Boa fé;
Equilíbrio;
Justo;
Regras:

1) A iniciativa do acordo pode ser do empregador e ou do trabalhador;

2) Quando for da iniciativa do empregador (havendo acordo):

2.2) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 52 horas semanais;

2.3) O banco de horas só pode ser utilizado até 160 horas anuais (ano civil);

2.4) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:

a) Redução do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Salvo acordo escrito em contrário, verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita;

2.5) O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de oito dias úteis, salvo se acordar com o trabalhador período diferente;

3) Quando for da iniciativa do trabalhador (havendo acordo):

3.1) O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 2 horas por dia, não podendo ultrapassar as 52 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais;

3.2) O banco de horas pode ser utilizado por motivo imprevisto e devidamente justificado ou por outra razão desde que o trabalhador acorde com o empregador com antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada com o empregador.

3.3) No caso de motivo imprevisto, a compensação poderá ser concretizada através de débito ou crédito que exista no banco de horas.

Cláusula 12.^a-B

Horários de trabalho desfasados

O horário de trabalho desfasado permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são:

Descanso semanal obrigatório — domingo;

Descanso semanal complementar — de segunda-feira a sábado, podendo ser rotativo e podendo ser repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias.

2 — Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e ou segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado, manhã de segunda-feira).

Nas outras semanas o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou noutro estabelecimento da mesma empresa.

2 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, o fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3 — A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido, do já existente, está sujeito a forma escrita e assinado por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, que obrigatoriamente fixará a sua duração bem como a duração semanal e distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de turno.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade pa-

tronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20 % da retribuição de base, prevista no anexo II para a respectiva categoria profissional.

9 — O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas anuais e 2 horas por dia normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subseqüentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

5 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6 — Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário, ou para execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

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

8 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses, ou cônjuges;
- c) Menores.

9 — A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

- a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de

descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado;

b) Descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

c) Nos casos 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;

d) Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 60 % sobre a retribuição.

3 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, direcção, de confiança, de fiscalização; execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A isenção de horário de trabalho dá a este o direito a receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição de trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

Cláusula 20.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto do pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento de onde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que respeita a retribuição, discriminação das modalidades das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber

Cláusula 21.^a

Cálculo da retribuição horária

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem como às férias e subsídio de férias proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação de contrato.

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a € 3,60.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpre no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalhoCláusula 25.^a**Local de trabalho**

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade presta serviço.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação de serviço, entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

Cláusula 26.^a**Transferência do local de trabalho**

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo não compensável.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, deverá o trabalhador alegar prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 27.^a**Direito a férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis, entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de férias, mais três dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3 — Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis, entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, será acrescido, a título de férias, mais um dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

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

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

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

7 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 28.^a**Aquisição do direito a férias**

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a**Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias, nos termos legais.

3 — No caso previsto no número anterior a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas, preferencialmente, em dois períodos distintos, no início das primeira e terceira semanas do mês.

8 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 30.^a**Acumulação de férias**

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 31.^a**Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 32.^a**Interrupção de férias**

1 — Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

Cláusula 33.^a**Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

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

Cláusula 34.^a**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho**

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

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

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

Cláusula 35.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 36.^a**Feriatos**

1 — São, para todos os efeitos, considerados feriatos obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;

- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a terça-feira de Entrudo.

Cláusula 37.^a

Faltas

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

2 — As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Tipo de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei geral e especial;

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 39.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 40.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 41.^a

Efeito das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias salvo o disposto na lei ou neste contrato.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

Cláusula 42.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os 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 caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 44.^a**Certificado de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 45.^a**Deveres da entidade patronal**

1 — São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

2 — Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato.

3 — Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4 — No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5 — Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6 — Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

7 — Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 46.^a**Garantias dos trabalhadores**

1 — É vedado à entidade empregadora:

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

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

c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei, e neste contrato colectivo;

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

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

Cláusula 47.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;

b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

g) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

Cláusula 48.^a**Pluralidade de empregadores**

1 — O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3 — Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4 — Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos n.ºs 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 1, salvo acordo em contrário.

5 — A violação dos requisitos indicados no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

CAPÍTULO IX

Trabalhador-estudante

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 50.^a

Maternidade e paternidade

O regime jurídico da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 51.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

Cláusula 52.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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

Cláusula 54.^a

Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

Cláusula 55.^a

Registo e comunicação das sanções

1 — A entidade patronal deverá manter actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

Cláusula 56.^a

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;

c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

Cláusula 58.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 59.^a

Formação profissional

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 60.^a

Actividade sindical

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

2 — Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é o previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 2007, 1, de 8 de Janeiro de 2008, e 4, de 29 de Janeiro de 2009.

Cláusula 63.^a

Cláusula mais favorável

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

A — Categorias:

Administrativo;
Ajudante de distribuidor;
Analista de sistemas;
Animador(a) de loja;
Calandrador(a);
Canalizador;
Chefe de equipa;
Chefe de loja/encarregado(a);
Chefe de secção;
Contabilista;
Costureiro(a);
Director (escritório, serviços);
Distribuidor(a);
Electricista;
Fogoeiro;
Lavador(a);
Operador controlador de acabamentos;
Operador de lavandaria hospitalar;
Prensador;
Programador de informática;
Recepcionista/engomador(a);
Servente de limpeza;
Técnico de controlo e serviço;
Técnico de manutenção;
Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secrário(a).

B — Funções:

Administrativo. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.

Ajudante de distribuidor. — Coadjuva o distribuidor nas suas tarefas.

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

Animador de loja. — Executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado.

Propõe e executa acções de *marketing* e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

Calandrador. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

Canalizador. — Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

Chefe de equipa. — Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de recepcionista e engomador.

Chefe de loja/encarregado(a). — Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento.

Chefe de secção. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Costureiro(a). — Cose à mão ou à máquina.

Director (escritório, serviços). — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra,

equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor(a). — Recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento/empresa, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras ou pesadas.

Electricista. — Habilitado na sua especialidade, prepara e executa os trabalhos relacionados com a instalação e os circuitos eléctricos, incluindo ensaios, experiências e montagens.

Fogoeiro. — É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de fogoeiro, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções:

Controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo e procede ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfeço de combustível.

Lavador. — Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente tapetes, alcatifas, artigos têxtil-lar, etc.

Operador controlador de acabamentos. — Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

Operador de lavandaria hospitalar. — Desempenha funções de recolha, distribuição, triagem, lavagem, secagem, calandragem, acabamento, embalagem, expedição e entrega de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

Prensador. — Engoma com a prensa ou o manequim.

Programador informático. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista/engomador(a). — Atende os clientes, fazendo a recepção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário retirando e colocando botões e outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento. Passa a ferro. Limpa o equipamento com que opera.

Servente de limpeza. — Limpa as instalações.

Técnico de controlo e serviço. — No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua actividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimento.

Técnico de manutenção. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário(a) da direcção. — Traduz e ou retroverte documentos num ou vários idiomas.

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

Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial (Em euros)

Níveis		Categorias profissionais	Tabela salarial
Quadros superiores técnicos.	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório 1331
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário 998
		B	Técnico de controlo e serviço 930
Profissionais altamente qualificados.	III	A	Administrativo: A 668 B 627 C 568
			Fogueiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção ... 675
		B	Animador/loja Chefe de loja/encarregado(a) Operador controlador de acabamentos 532
		C	Chefe de equipa Distribuidor 503

(Em euros)

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial
Profissionais qualificados	A		Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro(a) Lavador Prensador Recepcionista/engomador Operador de lavandaria hos- pitalar	480
Profissionais não quali- ficados.	V	A	Servente de limpeza Estagiário	475 b)

Notas

a) Administrativo — administrativo C e B passa automaticamente a administrativo B e A logo que complete três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.

b) Estagiário — 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional.

O estágio tem a duração máxima de seis meses, findos os quais ingressa na respectiva categoria.

c) Abono para falhas — o trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de € 34,30.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2009.

Pela ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturaria:

Raul dos Santos Neves, presidente de direcção.

Rui Alberto Limpo Salvada, presidente da mesa da assembleia geral.

Maria João Rodrigues Alves, directora.

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT;

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 21 de Janeiro de 2010, a fl. 66 do livro n.º 11, com o n.º 4/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Bancários do Centro — Alteração

Alteração, aprovada no conselho geral realizado em 11 de Setembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins e competências

Artigo 1.º

Denominação

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro é uma associação de classe que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que nele livremente se

filiem e, na sua área ou âmbito, exerçam a actividade profissional em:

- a) Grupos financeiros ou empresas financeiras em ligação de grupo;
- b) Instituições de crédito, sociedades financeiras, sociedades e empresas interbancárias de serviços, casas de câmbios, agrupamentos complementares de empresas e sociedades e empresas de serviços auxiliares;
- c) Banco central e empresas associadas, entidades de supervisão do sistema financeiro e institutos de investimento e de gestão da dívida pública.

2 — Poderão ainda filiar-se no Sindicato dos Bancários do Centro os trabalhadores que:

- a) Exerçam a sua actividade profissional em organizações que agrupem as entidades mencionadas no número anterior;

b) Integrando os quadros de pessoal de empresas prestadoras de serviços e de trabalho temporário, exerçam a sua actividade profissional nas instituições e entidades referidas na alínea anterior e no n.º 1 deste artigo;

c) Exerçam a sua actividade na área geográfica de outro sindicato vertical bancário, desde que devidamente autorizado pelo mesmo.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1 — A sede do Sindicato é em Coimbra.

2 — A área de jurisdição do Sindicato compreende os distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

3 — O Sindicato tem delegações na Guarda, em Leiria e em Viseu.

a) O Sindicato poderá criar, por deliberação da direcção, atendendo à vontade expressa dos trabalhadores interessados, subdelegações noutras localidades.

b) As delegações e subdelegações reger-se-ão por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelo secretariado da respectiva secção regional e aprovado em conselho geral.

Artigo 3.º

Fins

1 — O Sindicato, como associação de classe, tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e morais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2 — São fins do Sindicato, em especial:

a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objectivos específicos da classe trabalhadora;

b) Defender, recorrendo a todos os meios ao seu alcance, os direitos adquiridos pelos trabalhadores do sector e pela classe trabalhadora em geral e lutar pela progressiva criação de condições essenciais ao exercício do poder democrático dos trabalhadores nos domínios político, económico e social;

c) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos seus associados, individual e colectivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;

d) Desenvolver e apoiar, por todos os meios ao seu alcance, a formação dos associados, nomeadamente no campo sindical, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;

e) Organizar e colocar, gratuitamente, ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e no exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

f) Disponibilizar aos associados os meios de apoio necessários à assistência judiciária, nos termos do regulamento do Gabinete Jurídico do Sindicato a aprovar pela direcção;

g) Prestar assistência médica, medicamentosa e social, através dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS), nos termos do seu regulamento;

h) Pugnar pelo controlo da aplicação das provisões destinadas à cobertura dos fundos de pensões;

i) Intervir, no seio da classe trabalhadora, de forma que a organização sindical possa responder às suas profundas aspirações de liberdade e unidade, sob o intransigente respeito pela sua vontade democrática, expressa e forjada no diálogo entre todas as tendências ou correntes de opinião político-sindical;

j) Defender intransigentemente a transformação estrutural e progressiva do sector, no sentido da democratização económica da sociedade portuguesa, e intervir na defesa e consolidação da democracia política, visando o seu alargamento a todos os domínios económicos, sociais e culturais, como meios essenciais à construção de uma sociedade mais justa, onde não haja lugar a qualquer tipo de exploração e opressão.

Artigo 4.º

Competência

1 — Para a realização dos seus fins, compete ao Sindicato, em especial:

a) Propor, negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho, ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação colectivos de trabalho, sem prejuízo de poder delegar esta competência numa federação de sindicatos do sector em que o Sindicato esteja filiado;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados, enquanto trabalhadores, e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;

d) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização e exigir, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das convenções colectivas de trabalho;

e) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos seus associados, nomeadamente quando solicitados por associações de classe às quais se proponha aderir ou em que se tenha filiado;

f) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito das suas organizações de classe e nomeadamente nos casos de despedimento;

g) Participar na planificação económico-social e intervir na defesa dos interesses dos trabalhadores neste domínio, nomeadamente através do Conselho Económico e Social e de outros órgãos com idênticos fins, composição ou funções;

h) Promover, gerir e participar em instituições de carácter económico, social, desportivo e cultural ou outras quaisquer organizações e estruturas ou formas de prestação de serviços que possam melhorar as condições de vida e bem-estar dos associados, por si ou em colaboração com outras organizações, designadamente cooperativas, que perfilhem os mesmos objectivos e obedeçam aos princípios fundamentais do Sindicato;

i) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;

j) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;

k) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a actividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;

l) Pugnar por uma segurança social que satisfaça os legítimos interesses dos trabalhadores bancários.

2 — Compete, ainda, ao Sindicato constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos seus associados.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Intervenção sindical democrática

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

a) Reconhecimento a todos os associados do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade colectiva;

b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao patronato e suas organizações, às instituições e confissões religiosas, ao Estado, aos partidos políticos e às formações partidárias;

c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2 — O Sindicato apoia responsavelmente a luta dos trabalhadores de outros sectores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com estes princípios fundamentais, com as liberdades, com a democracia, com os direitos universais do homem ou com outros direitos dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Democracia interna

Na realização dos seus fins, o Sindicato deve, especialmente:

a) Promover e assegurar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada, quer acerca da sua actividade quer das organizações de que seja membro, a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas dos trabalhadores;

b) Promover a análise crítica e participada dos problemas e situações dos trabalhadores, através de formas descentralizadas de debate, tendo sempre em vista fomentar as necessidades reais de sindicalização dos trabalhadores do sector e do reforço da organização do Sindicato e do movimento sindical democrático, no sentido da sua eficácia orientada para a progressiva transformação da sociedade;

c) Assegurar as condições mais adequadas ao funcionamento democrático da sua estrutura organizacional, sob a permanente consideração de toda a área de actuação, da diversidade de profissões existentes no sector e das tendências político-sindicais com efectiva expressão entre os associados.

Artigo 7.º

Sociedade democrática

Através da sua actuação democrática e recorrendo a todos os meios ao seu dispor, deve o Sindicato:

a) Defender e participar activamente na construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social, garante das liberdades e demais direitos alcançados;

b) Solidarizar-se com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo defendem e lutam pela construção da democracia política, económica e social;

c) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, a dignidade e os direitos universais do homem, o respeito pelas liberdades, em especial as de opinião, associação e reunião e o tipo de sociedade onde o direito impere, todos sejam iguais perante a lei e usufruam de iguais oportunidades, ou seja, onde não haja lugar a qualquer forma de opressão e exploração;

d) Fomentar e defender as condições necessárias à participação activa de todos os associados na construção da democracia, bem como a sua unidade em torno dos seus objectivos concretos, cumprindo a vontade maioritária e democraticamente expressa pelos trabalhadores e respeitando as opiniões das minorias.

Artigo 8.º

Organizações sindicais

O Sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

Artigo 9.º

Símbolo do Sindicato

Os símbolos do Sindicato são a bandeira e o emblema, aprovados em conselho geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios e quotização sindical

SECÇÃO I

Os sócios

Artigo 10.º

Sócios

São sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional nos estabelecimentos e na área de jurisdição definidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se

inscrevam e sejam admitidos, ainda que na situação de invalidez ou invalidez presumível.

Artigo 11.º

Admissão

1 — A admissão como sócio do Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada à direcção pelo interessado, autenticada por um delegado sindical ou por dois associados e acompanhada de duas fotografias.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação dos estatutos.

3 — A direcção deverá deliberar no prazo de 30 dias e, aceite a admissão, enviar à instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade a autorização de desconto da respectiva quotização sindical.

Artigo 12.º

Recusa de admissão

1 — Quando a direcção recuse a admissão de sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada enviada para a morada indicada na proposta de admissão no prazo de cinco dias.

2 — O interessado poderá sempre interpor recurso para o conselho geral nos oito dias subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser apresentadas alegações com o requerimento.

3 — O requerimento e as alegações de recurso serão entregues na sede do Sindicato em duplicado, entrega da qual será passado recibo. A direcção remeterá o respectivo processo à mesa da assembleia geral e do conselho geral, no prazo de oito dias úteis, acompanhado das suas alegações, e o conselho geral julgá-lo-á na primeira reunião posterior à sua recepção.

4 — O conselho geral delibera, sobre o recurso, em última instância.

Artigo 13.º

Demissão de sócio

1 — O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direcção pelo associado, através de carta registada, acompanhada do cartão de sócio, bem como dos cartões dos SAMS de todos os membros do seu agregado familiar que sejam beneficiários destes serviços.

2 — A direcção deve avisar, no prazo de 15 dias após a recepção do pedido de demissão, a instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

3 — Durante esse período, o sócio deve ressarcir o Sindicato por todas as despesas efectuadas.

Artigo 14.º

Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

- a) Deixar de exercer a actividade profissional ou deixar de exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocado;
- b) Solicitar a sua demissão nos termos destes estatutos;
- c) Ter sido objecto da sanção disciplinar de expulsão;
- d) Deixar de pagar a quotização sindical e, depois de avisado, o não fazer no prazo de 30 dias após a recepção do aviso.

2 — Nos casos previstos nestas alíneas, o trabalhador deve devolver, através de carta registada, os cartões referidos no n.º 1 do artigo 13.º

Artigo 16.º

Readmissão de sócio

1 — O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A readmissão de sócio, na situação prevista na alínea d) do artigo anterior, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3 — A readmissão de sócio que tenha sido punido com pena de expulsão só poderá efectivar-se decorrido um ano sobre a data da sanção, e após deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 17.º

Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respectiva quotização sindical, o trabalhador que:

- a) Ter passado à situação de invalidez ou invalidez presumível;
- b) Se encontrar na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaça o disposto na alínea c) do artigo 20.º;
- c) Ter sido requisitado ou nomeado transitoriamente para outras funções ao abrigo da lei ou por motivo de interesse social, bem como os que tenham sido eleitos deputados ou membros das autarquias locais ou convocados em comissão de serviço para prestação de obrigação militar extraordinária.

Artigo 18.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Exigir a intervenção da direcção para a correcta aplicação das convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões de interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;
- c) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;

d) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
 e) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional exercida no âmbito definido nestes estatutos, de acordo com o regulamento a aprovar pelo conselho geral sob proposta da direcção;

f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;

g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato, nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

h) Beneficiar do Fundo de Greve e de outros fundos, nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;

i) Receber do Sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser ressarcido dos prejuízos económicos sofridos no âmbito da convenção colectiva subscrita pela associação sindical, resultantes da sua acção sindical nos termos do regulamento a aprovar pelo conselho geral;

j) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados pelo Sindicato, bem como das respectivas alterações;

k) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos;

l) Requerer a convocatória da assembleia da secção regional, nos termos destes estatutos.

Artigo 19.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;

b) Pagar regularmente a quotização;

c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado, nos termos destes estatutos;

d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;

e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;

f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o Sindicato;

g) Cumprir e fazer cumprir as convenções colectivas de trabalho.

SECÇÃO II

A quotização sindical

Artigo 20.º

Quotização

1 — A quotização mensal é de 1,5 % da retribuição mensal efectiva, incidindo, também, sobre os subsídios de férias e de Natal.

2 — A quotização mensal devida pelos sócios na situação de invalidez, ou invalidez presumível, é de 1,5 % dos montantes globais da pensão efectivamente recebida, abrangendo as diuturnidades e anuidades e, nos meses em que forem recebidos, o subsídio de Natal e o 14.º mês.

3 — Compete ao conselho geral, sob proposta da direcção, fixar valores inferiores aos decorrentes da aplicação dos n.ºs 1 e 2.

4 — A retribuição mensal efectiva será a definida no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 21.º

Cobrança da quotização

1 — A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pela entidade patronal e remetida por esta ao Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os trabalhadores abrangidos por quaisquer das situações previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º poderão liquidar directa e mensalmente a quotização sindical, salvo disposição legal que permita o processamento desses descontos, através das entidades ou instituições onde prestem serviço nos termos do número anterior.

Artigo 22.º

Isenção do pagamento de quota

Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações, designadamente a prestação de assistência médico-social, o associado que:

a) Se encontre a prestar serviço militar obrigatório;

b) Se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, interrupção do contrato de trabalho ou despedimento, até à resolução do litígio em última instância, salvo se exercer qualquer outra actividade remunerada;

c) Se encontre preso por motivo da sua actuação legítima como sócio do Sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenham sido cometidas por aquele, desde que a prisão se deva a razões político-sindicais ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do Sindicato.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pelo conselho disciplinar, mediante processo disciplinar.

Artigo 24.º

Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que o conselho disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no número um deste artigo.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

1 — Dentro dos limites dos estatutos podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 12 meses;
- c) Expulsão.

2 — A sanção disciplinar referida na alínea c) é da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta do conselho disciplinar, e poderá ser aplicada aos sócios que:

- a) Violem de forma grave os estatutos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
- c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;

d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;

e) Usem os serviços e benefícios prestados pelo Sindicato ou pelos SAMS, de forma e com objectivos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes, no pagamento de quaisquer débitos ao Sindicato ou aos SAMS, por serviços que por estes lhes forem prestados;

f) Exerçam qualquer cargo dirigente de organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que sejam contrárias àquelas em que o Sindicato, por vontade expressa dos associados, esteja filiado.

3 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

- a) A ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;
- c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2 — Se o processo houver de prosseguir, é deduzida a nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infracção e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis, contados sobre a data da

conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

4 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis, contados sobre a data do recibo, ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repare necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas, por cada facto.

5 — O sócio tem o direito de assistir à instrução do processo.

6 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis, contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o conselho disciplinar o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência do conselho geral.

7 — A decisão será notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio e à direcção do Sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

8 — Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

Recurso

1 — Das deliberações do conselho disciplinar cabe, sempre, recurso para o conselho geral que deve ser entregue, devidamente fundamentado, à mesa da assembleia geral e do conselho geral, dentro de 10 dias úteis, contados sobre a data da respectiva notificação.

2 — O recurso tem efeitos suspensivos, e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da recepção da sua interposição.

3 — As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Os órgãos centrais

Artigo 28.º

Órgãos centrais

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- d) A direcção;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho disciplinar.

2 — Os membros dos órgãos centrais do Sindicato exercem os seus cargos gratuitamente.

3 — Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar são independentes no exercício das suas funções e estas não são acumuláveis com quaisquer outros cargos de órgãos executivos, centrais ou regionais previstos nestes estatutos.

SECÇÃO II

A assembleia geral

Artigo 29.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto directo, secreto e universal, regendo-se, no que lhe é aplicável, pelo que está consagrado para a assembleia geral eleitoral.

3 — A assembleia geral reúne, simultaneamente, de forma descentralizada, em todos os locais de trabalho.

4 — *a)* A assembleia geral será antecedida de divulgação dos elementos referentes à respectiva ordem de trabalhos e à sua discussão com os trabalhadores, de molde a obter-se em assembleia geral, efectivamente, a vontade colectiva.

b) A mesa da assembleia geral e do conselho geral divulgará as posições que as tendências sindicais devidamente organizadas possam eventualmente apresentar.

5 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

6 — A assembleia geral é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e é coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

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

b) Deliberar, por proposta do conselho geral, sobre a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral;

c) Deliberar, sob proposta do conselho geral, a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

d) Deliberar sobre a declaração de greve superior a cinco dias;

e) Deliberar, sob proposta do conselho geral, relativamente à filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais, assim como acerca da manutenção ou abandono da respectiva qualidade;

f) Deliberar, por proposta do conselho geral, sobre a fusão ou dissolução do Sindicato;

g) Deliberar sobre a alienação de bens imóveis;

h) Deliberar sobre outras propostas ou recursos que lhe sejam submetidos pelo conselho geral, pela direcção ou 10 % dos associados, no âmbito das respectivas competências.

Artigo 31.º

Horário de funcionamento da assembleia geral

A assembleia geral funcionará em dias normais de trabalho, no horário previsto no artigo 67.º

Artigo 32.º

Sessões e convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de quatro em quatro anos, no mês de Abril, para o exercício da competência definida na alínea *a)* do artigo 30.º

2 — A assembleia geral reunirá a convocação do presidente da MAG/CG e a requerimento do conselho geral, da direcção ou de 200 associados.

3 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos de forma objectiva, a qual não poderá ser modificada.

4 — A convocação da assembleia geral extraordinária será feita nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, de forma que se realize entre o 15.º e o 30.º dia após a data da convocatória.

5 — A convocação da assembleia geral, com a indicação do dia, da hora, do local e da ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou por quem o substitua, através de circulares enviadas aos sócios e da publicação de anúncios da convocatória em, pelo menos, um jornal.

6 — Para o exercício da competência definida no n.º 1 deste artigo, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 e máxima de 90 dias em relação à data da realização da assembleia geral.

SECÇÃO III

O conselho geral

Artigo 33.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é composto pelos membros eleitos nas secções regionais e, por inerência, pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho geral, em efectividade de funções, pelo presidente, secretário e tesoureiro da direcção e pelos presidentes do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar.

2 — O número de mandatos atribuídos a cada uma das secções referidas no número anterior será de 0,75 % do total dos trabalhadores abrangidos, com arredondamento.

3 — O funcionamento do conselho geral é assegurado pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 34.º

Eleição dos representantes ao conselho geral

1 — A eleição dos representantes das secções regionais ao conselho geral, para preenchimento dos mandatos que resultam da aplicação do n.º 2 do artigo anterior, realizar-se-á no âmbito de cada secção regional, por voto directo e secreto, aplicando-se aos resultados obtidos por cada

uma das listas concorrentes a média mais alta do método de Hondt.

2 — Os mandatos ao conselho geral consideram-se ordenados segundo a sequência constante das respectivas listas, não podendo os candidatos fazer parte de mais de uma lista.

3 — Qualquer membro eleito para o conselho geral pode, a seu pedido e por escrito, ser substituído pelo candidato da mesma lista colocado imediatamente a seguir.

4 — O mandato dos representantes das secções regionais ao conselho geral tem a duração de quatro anos.

5 — A eleição do conselho geral será simultânea com a dos corpos gerentes.

Artigo 35.º

Competências do conselho geral

1 — Compete ao conselho geral:

a) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho, tabelas salariais ou quaisquer protocolos, bem como autorizar a assinatura do acordo final respectivo, sem prejuízo de poder delegar esta competência na Federação dos Sindicatos do Sector, conforme o estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º;

b) Deliberar sobre a revisão total ou parcial dos estatutos, por sua iniciativa ou por proposta da direcção ou por 10 % dos associados;

c) Propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do Sindicato;

d) Propor à assembleia geral o ingresso, a manutenção ou o abandono do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais;

e) Apreciar toda a actividade do Sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;

f) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direcção;

g) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

h) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a um dia e até cinco dias, sob proposta da direcção;

i) Propor à assembleia geral a declaração de greve por tempo superior a cinco dias, por sua iniciativa ou por proposta da direcção;

j) Exercer o poder disciplinar nos termos do n.º 2 do artigo 25.º;

k) Deliberar, sem recurso, de penas disciplinares aplicadas aos associados pelo conselho disciplinar;

l) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a sanção disciplinar de expulsão;

m) Deliberar, sem recurso, sobre a recusa de admissão de sócio por parte da direcção;

n) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o exercício da representação sindical quando esta não seja exercida por elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direcção;

o) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 32.º;

p) Apreciar e votar o relatório e contas apresentado pela direcção e respectivo parecer do conselho fiscalizador de contas, bem como os orçamentos;

q) Aprovar o seu regulamento interno e de quaisquer outros órgãos do Sindicato, desde que não sejam da estrita competência destes;

r) Sancionar os regulamentos das secções regionais que lhe sejam presentes bem como a constituição de novas secções e a extinção ou modificação do âmbito das existentes, nos termos destes estatutos;

s) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;

t) Criar, sob proposta da direcção e com o parecer do conselho fiscalizador de contas, outras reservas e fundos além dos previstos nos artigos 102.º a 104.º e deliberar sobre a sua utilização, aplicação e regulamentação;

u) Aprovar os símbolos do Sindicato, designadamente a sua bandeira e o emblema;

v) Deliberar sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;

x) Resolver, em última instância, os eventuais diferendos entre os órgãos do Sindicato.

2 — Compete, ainda, ao conselho geral:

a) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contrair empréstimos e a adquirir, construir ou onerar bens imóveis;

b) Dar parecer, ouvido o conselho fiscalizador de contas, à proposta da direcção para alienação de bens imóveis, a submeter à assembleia geral;

c) Resolver, em última instância, os diferendos existentes entre os órgãos do Sindicato e os associados quando haja violação frontal dos estatutos ou o não acatamento das deliberações dos órgãos competentes;

d) Deliberar sobre todas as propostas apresentadas por outros órgãos do Sindicato, no âmbito das suas competências;

e) Eleger, por voto directo e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt a listas nominativas completas, três quartos dos representantes do Sindicato dos Bancários do Centro no conselho geral da Federação de Sindicatos do Sector.

§ único. Sempre que desta eleição não resulte um número inteiro, o arredondamento será feito por excesso;

f) Eleger, por voto directo e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt a listas nominativas completas, os representantes do Sindicato dos Bancários do Centro ao congresso da UGT — União Geral de Trabalhadores, conforme as normas constantes do regimento do congresso.

Artigo 36.º

Reuniões e convocação do conselho geral

1 — O conselho geral reunirá sempre que necessário ou pelo menos uma vez por ano, convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar ou de um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para a convocação do conselho geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente e neles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva, que não poderá ser modificada.

3 — A convocação do conselho geral será feita nos cinco dias úteis subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, de forma que se realize entre o 8.º e o 10.º dia útil subsequente ao envio da convocatória.

4 — A convocação do conselho geral consiste no envio da convocatória a todos os seus membros, com indicação expressa do dia, da hora e do local de funcionamento e da respectiva ordem de trabalhos, bem como publicitada no sítio do Sindicato na Internet e em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na localidade da sede do Sindicato.

5 — O conselho geral deverá possuir, com a devida antecedência, todos os elementos respeitantes à ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

Regimento, votação e deliberações do conselho geral

1 — O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos.

2 — As votações em conselho geral serão feitas por cartão de voto levantado ou de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado. Para exercício das competências definidas nas alíneas *f)*, *g)*, *j)*, *k)*, *l)*, *o)* e *t)* do n.º 1 do artigo 35.º, o voto será directo e secreto.

3 — O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações do conselho geral serão tomadas por maioria, excepto para o exercício das competências definidas nas alíneas *h)* e *p)* do n.º 1 do artigo 35.º, em que a deliberação será tomada pela maioria do número total dos seus elementos.

5 — Serão nulas e inexecutáveis as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

6 — Das deliberações do conselho geral cabe recurso para a assembleia geral, excepto as constantes nas alíneas *l)* e *n)* do n.º 1 e na alínea *c)* do n.º 2 do artigo 35.º

SECÇÃO IV

A mesa da assembleia geral e do conselho geral

Artigo 38.º

Mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um suplente, sendo eleita quadrienalmente.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral é substituído, nos seus impedimentos, pelo 1.º secretário e, no impedimento deste, pelo 2.º secretário.

3 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

Artigo 39.º

Competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — Compete, em especial, à mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Coordenar e assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Informar os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias, quando requerido pelos proponentes;

c) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas, para o conselho disciplinar;

d) Resolver, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral, os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

e) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas aos mesmos;

f) Supervisionar e coordenar a actividade das mesas de voto;

g) Promover a confecção e a distribuição, simultânea e atempada aos associados, através dos delegados sindicais, dos boletins de voto e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, incluindo o envio de boletins de voto, de acordo com o n.º 4 do artigo 78.º;

h) Apreciar e deliberar sobre irregularidades processuais da assembleia geral;

i) Divulgar aos associados os resultados das votações da assembleia geral por cada mesa de voto.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;

c) Presidir às reuniões e coordenar as actividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar e dos secretariados das secções regionais;

e) Apreciar o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus elementos;

f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, de inventário e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;

g) Marcar a data e convocar a assembleia geral eleitoral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;

h) Participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto;

i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

3 — Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Suprir os impedimentos do presidente, conforme o n.º 2 do artigo 38.º;

b) Coadjuvar o presidente e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;

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

d) Elaborar as actas e os projectos de actas da assembleia geral e do conselho geral, respectivamente;

e) Passar certidões de actas aprovadas, sempre que requeridas;

f) Elaborar as actas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

g) Participar nas reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 40.º

Reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos efectivos ou de quem os substitua.

2 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral reunirá ordinariamente a convocação do presidente ou da maioria dos seus membros em efectividade de funções, devendo lavrar actas das suas reuniões.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral e do conselho geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade.

SECÇÃO V

A direcção

Artigo 41.º

Direcção

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, ao qual compete a representação externa, a gestão e coordenação das actividades do Sindicato. Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos expressos. O seu mandato é de quatro anos e termina com o dos restantes órgãos centrais, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção.

3 — A direcção é composta por nove membros efectivos, dos quais, pelo menos, um será afecto à gestão dos SAMS, e dois suplentes.

4 — A direcção funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si própria elaborado e aprovado.

5 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus elementos efectivos ou de quem os substitua.

6 — A direcção deverá lavrar actas das suas reuniões.

7 — A direcção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício, e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

Artigo 42.º

Competência da direcção

1 — Compete, em especial, à direcção:

a) Gerir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;

b) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;

c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;

d) Declarar a greve por um dia e propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior;

e) Denunciar, negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho sem prejuízo de esta competência poder ser delegada numa federação de sindicatos do sector. Poderá recorrer para a assembleia geral quando o conselho geral recuse autorização para a assinatura do acordo final das convenções ou protocolos;

f) Designar, de entre os seus membros, os representantes no secretariado da federação de sindicatos do sector;

g) Nomear, de entre os seus membros, um quarto dos representantes do Sindicato dos Bancários do Centro no conselho geral da federação de sindicatos do sector.

§ único. Sempre que desta nomeação não resulte um número inteiro, o arredondamento será feito por defeito;

h) Prestar ao conselho geral todas as informações solicitadas, com vista ao exercício das suas competências;

i) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;

j) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidária e pessoalmente, pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expressa na respectiva acta;

k) Decidir da admissão de sócios nos termos dos estatutos;

l) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector bancário, com a observância da legislação em vigor;

m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados do respectivo relatório de actividade e remetê-los ao conselho geral;

n) Enviar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, os orçamentos suplementares que entenda necessário elaborar e remetê-los ao conselho geral;

o) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, nos termos destes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação, os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente submeter;

p) Convocar ou requerer a convocação dos órgãos das secções regionais, para fins consultivos;

q) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho, para a coadjuvar no exercício das suas funções;

r) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

s) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato;

t) Propor ao conselho geral, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contracção de empréstimos e a aquisição, construção e oneração de bens imóveis;

u) Propor à assembleia geral, com o parecer do conselho geral e depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas, a alienação de bens imóveis;

v) Propor ao conselho geral a criação de outras reservas para além das previstas no artigo 102.º;

x) Propor ao conselho geral a revisão dos estatutos bem como os símbolos do Sindicato, designadamente a sua bandeira e o emblema;

z) Participar num serviço de assistência médico-social de cariz nacional e num instituto de estudos, sem prejuízo de poder delegar essas competências numa federação de sindicatos do sector.

2 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir ou participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

3 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Presidir e coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar a direcção;
- c) Despachar os assuntos correntes;
- d) Apresentar em reunião de direcção os assuntos que careçam de deliberação;
- e) Garantir o cumprimento das competências e das deliberações da direcção.

4 — Compete, em especial, ao vice-presidente da direcção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Suprir os impedimentos do presidente.

5 — Compete, em especial, ao secretário da direcção:

- a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
- b) Redigir as actas das reuniões de direcção;
- c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direcção.

6 — Compete, em especial, ao secretário substituto da direcção coadjuvar o secretário e substituí-lo nos seus impedimentos.

7 — Compete, em especial, ao tesoureiro da direcção:

- a) Apresentar em reunião de direcção o projecto de orçamento ordinário do Sindicato, os orçamentos rectificativos, quando necessários e as contas do exercício;
- b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentadas;
- c) Conferir os valores existentes nos cofres do Sindicato.

8 — Compete, em especial, ao tesoureiro substituto da direcção coadjuvar o tesoureiro e substituí-lo nos seus impedimentos.

9 — Compete aos vogais da direcção assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições da direcção, nos termos do regulamento interno.

SECÇÃO VI

O conselho fiscalizador de contas

Artigo 43.º

Conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea a) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — O presidente do conselho fiscalizador de contas será o 1.º elemento da lista mais votada.

3 — O conselho fiscalizador de contas funcionará na sede do Sindicato e, das suas reuniões, deverá ser lavrada acta.

4 — O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5 — Em caso de empate o presidente do conselho fiscalizador de contas tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas funções.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto, com excepção do presidente.

3 — Compete, em especial, ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis ou obtenção de empréstimos, apresentados pela direcção ao conselho geral;
- c) Apresentar ao conselho geral pareceres sobre o orçamento ordinário e as contas elaboradas pela direcção, até 25 de Novembro e 25 de Março, respectivamente;
- d) Apresentar ao conselho geral, no prazo máximo de 15 dias após a sua recepção, pareceres sobre os orçamentos suplementares remetidos pela direcção;
- e) Apresentar ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- f) Requerer a convocação do conselho geral nos termos destes estatutos, para o exercício da competência definida na alínea c) do n.º 3 deste artigo.

SECÇÃO VII

O conselho disciplinar

Artigo 45.º

Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar é composto por três efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea a) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — O presidente do conselho disciplinar será o 1.º elemento da lista mais votada.

3 — O conselho disciplinar funcionará na sede do Sindicato e reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação, devendo lavrar actas das suas reuniões.

4 — O conselho disciplinar só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros, e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5 — Em caso de empate, o presidente do conselho disciplinar tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

Competência do conselho disciplinar

1 — Os membros do conselho disciplinar poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto, com excepção do presidente.

2 — Compete ao conselho disciplinar:

a) Proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas sempre com observância do disposto no capítulo IV, «Do regime disciplinar»;

b) Deliberar sobre a medida disciplinar e comunicá-la à direcção e ao arguido em carta registada;

c) Propor ao conselho geral a sanção disciplinar de expulsão de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 25.º dos estatutos.

CAPÍTULO VI

Das secções regionais

SECÇÃO I

As secções regionais

Artigo 47.º

Secções regionais

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato compreende secções regionais.

2 — Cada distrito da área de jurisdição do Sindicato dos Bancários do Centro constitui uma secção regional.

3 — Consideram-se criadas as secções regionais de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu, que funcionarão, respectivamente, na sede e nas delegações.

Artigo 48.º

Órgãos das secções

Os órgãos das secções regionais são:

a) A assembleia da secção;

b) O secretariado da secção.

SECÇÃO II

A assembleia da secção

Artigo 49.º

Assembleia da secção

1 — A assembleia da secção é constituída por todos os associados que integram a secção no respectivo âmbito

e que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações da assembleia da secção que contrariem os estatutos e as deliberações dos órgãos centrais do Sindicato.

Artigo 50.º

Competência

1 — Compete à assembleia da secção, por voto directo e secreto, nos locais de trabalho, devendo para tal ser expressamente convocada:

a) Eleger os representantes da secção ao conselho geral;

b) Destituir os seus representantes ao conselho geral, no todo ou em parte, a requerimento de, pelo menos, 25 % dos sócios abrangidos pela secção, promovendo de imediato a respectiva substituição.

2 — A assembleia da secção reunirá para:

a) Apreciar os assuntos do interesse específico da respectiva secção;

b) Dar sugestões e recomendações aos órgãos centrais do Sindicato sobre todos os assuntos que julgue convenientes.

Artigo 51.º

Convocação

1 — Para cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 50.º, a assembleia da secção será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

2 — Para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 50.º, a assembleia da secção será convocada pelo respectivo secretário coordenador, a requerimento:

a) Do secretariado;

b) Da direcção;

c) De 10 % dos associados da secção.

3 — Os pedidos de convocação deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou ao secretário coordenador, consoante se trate do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo anterior, deles constando a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva, que aqueles não poderão modificar. Se a ordem de trabalhos não estiver redigida de forma explícita e objectiva ou evidenciar deficiências ou obscuridades, o requerente será convidado a saná-las, supri-las ou esclarecê-las. Os requerimentos que se mostrem manifestamente contrários aos estatutos serão liminarmente indeferidos.

4 — A assembleia da secção será convocada com a antecedência mínima de três dias, dentro dos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento.

5 — A convocatória será enviada a todos os associados da secção, com a indicação do dia, da hora, do local e da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 52.º

Funcionamento

As reuniões da assembleia da secção para o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 50.º funcionarão na

delegação respectiva ou em local expresso na convocatória, com observância do seguinte:

a) A mesa da assembleia da secção, composta pelo secretariado e presidida pelo secretário coordenador, coordenará o funcionamento daquela, com total observância pelas orientações da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

b) As reuniões da assembleia da secção têm início à hora marcada com qualquer número de associados abrangidos pela secção;

c) A assembleia da secção suspenderá os seus trabalhos sempre que o número de associados da secção desça a menos de 50 % dos inscritos nas folhas de presença;

d) As reuniões da assembleia da secção requeridas pelos associados abrangidos pela secção não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes;

e) À hora marcada para o início, será feita uma chamada pela ordem dos nomes do requerimento, sendo repetida meia hora mais tarde em relação aos faltosos;

f) Se a reunião não se efectuar por este motivo, os faltosos perdem o direito de requerer nova reunião com a mesma ordem de trabalhos, antes de decorrerem seis meses sobre a data da reunião não efectuada.

Artigo 53.º

Deliberação

1 — As deliberações da assembleia da secção serão tomadas por maioria, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2 — As deliberações da assembleia da secção vincularão unicamente a secção regional.

SECÇÃO III

O secretariado da secção

Artigo 54.º

Secretariado da secção

1 — O secretariado, órgão executivo da secção, é constituído pelos três elementos mais votados das listas apresentadas para o conselho geral, aplicando-se-lhes a média mais alta do método de Hondt. Nos seus impedimentos, cada elemento do secretariado será substituído, a seu pedido por escrito, pelo elemento colocado imediatamente a seguir na respectiva lista.

2 — O mandato do secretariado é coincidente com o da direcção e do conselho geral e deve assegurar as suas funções até à data de posse do secretariado eleito.

3 — O secretário coordenador será o 1.º elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião, o secretariado designará, de entre os seus membros, um secretário e um tesoureiro.

5 — O secretariado reunirá, pelo menos, uma vez por mês, a convocatória do secretário coordenador ou a requerimento da maioria dos seus membros, devendo lavar-se acta das reuniões.

Artigo 55.º

Competência

Compete ao secretariado da secção exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas no regulamento referido na alínea b) do n.º 3 do artigo 2.º destes estatutos e, em especial:

a) Aplicar, no respectivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as das assembleias da secção que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Coordenar os trabalhos da assembleia da secção, sob a presidência do respectivo secretário coordenador;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhes sejam reconhecidas;

d) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da secção;

e) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da secção tenha entendido por convenientes;

f) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela secção, directamente ou através dos delegados sindicais;

g) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas, em conformidade com estes estatutos;

h) Gerir com eficiência os fundos da secção, postos à sua disposição pelo Orçamento do Sindicato, em duodécimos, sendo solidariamente responsáveis pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respectiva acta;

i) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios e promover a sua distribuição e divulgação através dos delegados sindicais;

j) Apreciar a regularidade dos processos de eleição dos delegados sindicais e enviá-los, nos cinco dias subsequentes, à direcção do Sindicato;

k) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, no âmbito da secção;

l) Representar a secção ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção, em reuniões sindicais e outras de âmbito local.

CAPÍTULO VII

Da estrutura sindical

SECÇÃO I

A estrutura sindical

Artigo 56.º

Estrutura sindical

1 — A estrutura sindical é composta:

a) Pelo delegado sindical;

b) Pela comissão sindical de empresa;

c) Pelo secretariado da comissão sindical de empresa.

2 — A estrutura sindical reger-se-á por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelas comissões sindicais de empresa e aprovado em conselho geral.

SECÇÃO II

Os delegados sindicais

Artigo 57.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do Sindicato de cada local de trabalho e actuam como elementos de ligação entre aqueles, o secretariado da secção regional, a comissão sindical de empresa e a direcção do Sindicato.

Artigo 58.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

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

- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;
- b) Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;
- c) Não faça parte da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direcção.

Artigo 59.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto, no local de trabalho, e compete aos respectivos trabalhadores, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — Se houver contestação, o recurso terá de ser enviado ao secretariado da secção até ao 3.º dia após as eleições, que o apresentará, para deliberação, na primeira reunião do conselho geral.

4 — Ao secretariado da secção competirá, no prazo de cinco dias após a recepção do processo, comunicar à direcção a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto à empresa onde o delegado sindical exerce a sua actividade, com cópia ao secretariado da secção regional, e informará o eleito e o secretariado da comissão sindical de empresa.

6 — O mandato do delegado sindical terá a duração de quatro anos.

Artigo 60.º

Atribuições dos delegados sindicais

1 — São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e a direcção e os respectivos secretariados da secção regional e da

comissão sindical de empresa, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objectivos fundamentais do Sindicato;

c) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores, no sentido de exigirem da entidade patronal o cumprimento das convenções colectivas de trabalho, comunicando à direcção e aos respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa todas as irregularidades detectadas;

d) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre todos os assuntos sindicais, por sua iniciativa ou quando por aqueles solicitados;

e) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir toda a informação impressa do Sindicato e da secção regional e, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua recepção atempada por parte dos associados;

f) Constituir a mesa de voto e assegurar todo o processo de votação realizado no seu local de trabalho;

g) Cooperar com os órgãos centrais e com o respectivo secretariado da secção regional e da comissão sindical de empresa, a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

h) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;

i) Colaborar no processo de prestação dos serviços de assistência médico-social, nomeadamente boletins de consulta médica, participações e outra documentação necessária;

j) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da assembleia da secção;

k) Promover eleições de novos delegados sindicais no prazo de 15 dias por motivo da vacatura do cargo;

l) Participar na comissão sindical de empresa.

2 — Os delegados sindicais efectivos serão substituídos, nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

Artigo 61.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto directo e secreto.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não reunir as condições de elegibilidade;
- b) Ter pedido a demissão do cargo, alegando motivos justificados;
- c) Pedir a demissão de sócio do Sindicato;
- d) Sofrer qualquer sanção disciplinar;
- e) Ter sido eleito para a mesa da assembleia geral e do conselho geral ou para a direcção.

SECÇÃO III

A comissão sindical de empresa

Artigo 62.º

Comissão sindical de empresa

1 — A comissão sindical de empresa é composta pelos delegados sindicais efectivos da respectiva empresa, na área de jurisdição do Sindicato, sendo um órgão consultivo da direcção.

2 — Os delegados sindicais das caixas económicas — montepios gerais e parabancárias constituirão comissão sindical.

3 — Os delegados das instituições de crédito agrícola mútuo da área de jurisdição do Sindicato constituirão comissão sindical.

4 — A sua acção abrange todos os trabalhadores sindicalizados da respectiva empresa ou empresas, na área do Sindicato.

5 — Nas suas reuniões e deliberações, os delegados sindicais de cada local de trabalho têm direito a um só voto.

6 — As reuniões da comissão sindical de empresa são presididas e coordenadas pelo respectivo secretariado.

7 — As reuniões da comissão sindical de empresa funcionarão na sede do Sindicato, por convocatória da direcção, do secretariado da respectiva comissão ou a requerimento da maioria dos delegados sindicais da empresa, na área de jurisdição do Sindicato.

8 — As convocatórias serão expedidas para todos os locais de trabalho da empresa, com a antecedência mínima de quatro dias.

9 — Cada comissão deve reunir, pelo menos, semestralmente, devendo ser lavrada acta.

Artigo 63.º

Atribuições

São atribuições da comissão sindical de empresa:

- a) Eleger, de entre os seus membros, o secretariado por voto directo e secreto;
- b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos respeitantes à actividade sindical na empresa;
- c) Cooperar com a direcção no levantamento e estudo dos problemas laborais existentes na empresa;
- d) Dar sugestões à direcção e directrizes de actuação ao respectivo secretariado;
- e) Elaborar o seu próprio regulamento e submetê-lo à aprovação do conselho geral;
- f) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direcção e ao secretariado da secção regional sugestões da sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos trabalhadores da empresa.

SECÇÃO IV

O secretariado da comissão sindical de empresa

Artigo 64.º

Secretariado da comissão sindical de empresa

1 — O secretariado da comissão sindical de empresa é o executivo da respectiva comissão e o coordenador da

actividade sindical na empresa, sendo composto por três elementos efectivos e um suplente.

2 — O secretariado deve reunir, pelo menos, trimestralmente.

Artigo 65.º

Atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa

São atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais da respectiva empresa;
- b) Assegurar a existência de delegados sindicais na empresa;
- c) Fazer aplicar, no respectivo âmbito e através dos delegados sindicais, as decisões e orientações dos órgãos do Sindicato;
- d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os trabalhadores da empresa através dos delegados sindicais;
- e) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais, que possibilitem a detecção e recolha de irregularidades a remeter à direcção;
- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direcção ou pelo secretariado da secção regional;
- g) Promover e coordenar reuniões da comissão sindical de empresa.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

SECÇÃO I

Assembleia geral eleitoral e capacidade eleitoral

Artigo 66.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com excepção dos que se encontram abrangidos pela alínea b) do artigo 17.º

2 — A assembleia geral eleitoral é presidida e coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho e em dias normais de trabalho, de forma a permitir uma maior participação dos trabalhadores.

4 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

a) A mesa da assembleia geral e do conselho geral providenciará no sentido de criar cadernos de recenseamento próprios para estas mesas de voto, cujos nomes serão retirados dos cadernos de recenseamento dos locais de trabalho onde habitualmente os colegas votariam.

b) Estas mesas de voto serão constituídas por um presidente e dois vogais a designar pelo secretariado da secção

regional, podendo cada lista concorrente credenciar até dois fiscais.

c) O funcionamento destas mesas de voto será em tudo similar ao das restantes mesas de voto colocadas nos locais de trabalho, nomeadamente no que respeita aos artigos 67.º, 78.º, 79.º, 80.º, 81.º, 82.º e 84.º (capítulo VIII).

Artigo 67.º

Horário de funcionamento

1 — A assembleia geral eleitoral e as mesas de voto instaladas nos locais de trabalho, na sede e nas delegações regionais, terão início à hora de abertura e encerrarão 60 minutos depois do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As mesas de voto poderão encerrar logo que todos os sócios, em cada local de trabalho, tenham exercido o seu direito de voto.

Artigo 68.º

Capacidade eleitoral

1 — Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais, excepto o de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no Sindicato mais de seis meses antes da data da realização das eleições respectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Sejam membros de órgãos directivos de qualquer associação patronal;

c) Se encontrem na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaçam o disposto na alínea c) do artigo 17.º;

d) Se encontrem desempregados compulsivamente, até à resolução do litígio em última instância.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

Artigo 69.º

Organização

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

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do n.º 6 do artigo 32.º;

c) Organizar os cadernos de recenseamento;

d) Apreciar as reclamações aos cadernos de recenseamento;

e) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas;

f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto e tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto aos eleitores até oito dias antes do acto eleitoral;

g) Coordenar a constituição e funcionamento das mesas de voto.

2 — Deliberar, em última instância, sobre qualquer recurso, reclamação ou protesto que lhe forem apresentados, sem que haja recurso das suas deliberações.

3 — Distribuir, por proposta da direcção, o tempo da utilização dos serviços do Sindicato pelas diferentes candidaturas.

4 — Apreciar e deliberar sobre o adiamento do acto eleitoral por no máximo 15 dias, havendo razões justificativas, após consulta à comissão de fiscalização eleitoral.

Artigo 70.º

Cadernos de recenseamento

1 — Os cadernos de recenseamento serão afixados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data das eleições. Na sede do Sindicato será afixado o original do caderno completo, e em cada local de trabalho será afixada a parte que lhe disser respeito.

2 — Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento, poderá qualquer associado reclamar nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, para decisão da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 71.º

Data e publicidade das eleições

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar, impreterivelmente, até 30 de Abril do ano subsequente ao do termo do mandato dos órgãos a substituir.

2 — A publicidade da data das eleições será feita através de circulares enviadas aos associados e da sua publicação em, pelo menos, dois dos jornais diários mais lidos na área de jurisdição do Sindicato.

Artigo 72.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral e do conselho geral das listas contendo a identificação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura, bem como o respectivo programa de acção.

2 — As listas de candidaturas para o conselho geral serão entregues à mesa da assembleia geral e do conselho geral, subscritas por um mínimo de 50 associados.

3 — As listas de candidaturas respeitantes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, direcção, conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar serão apresentadas conjunta e simultaneamente e terão de ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios.

4 — As listas concorrentes à direcção deverão indicar os candidatos a presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro, secretário substituto e o tesoureiro substituto, os três vogais e dois suplentes.

5 — A direcção poderá apresentar uma lista sem necessidade de ser subscrita pelos sócios.

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

7 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, seguido da respectiva assinatura.

8 — A apresentação das listas de candidaturas será feita até 40 dias antes da data do acto eleitoral.

9 — As listas de candidatura serão obrigatoriamente nominativas e completas.

Artigo 73.º

Verificação de candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas é da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral e far-se-á no prazo de três dias a contar do dia útil seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao 1.º dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias a contar da data da devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral e do conselho geral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

Artigo 74.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — No dia útil seguinte à data-limite da apresentação das candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas e para o conselho disciplinar, será constituída a comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, que presidirá, e por um representante de cada uma das listas concorrentes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, à direcção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar.

2 — No caso de o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ser candidato por qualquer lista, será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por outro elemento da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — No caso de todos os elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral serem candidatos por qualquer lista, o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por um associado não candidato, nomeado de comum acordo pelos representantes das respectivas listas candidatas.

4 — A comissão de fiscalização eleitoral funcionará na sede do Sindicato e reunirá isoladamente a solicitação de qualquer dos respectivos membros.

5 — As deliberações da comissão de fiscalização eleitoral serão tomadas por maioria e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6 — A comissão de fiscalização eleitoral dissolver-se-á às 24 horas do dia anterior ao da tomada de posse dos órgãos eleitos.

Artigo 75.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- 1) Acompanhar todo o processo eleitoral;
- 2) Solicitar à mesa da assembleia geral e do conselho geral todos os esclarecimentos que entender necessários;

3) Elaborar reclamações, protestos e relatórios de eventuais irregularidades, remetendo-os à mesa da assembleia geral e do conselho geral;

4) Dar parecer, a pedido da mesa da assembleia geral e do conselho geral, sobre o adiamento do acto eleitoral, por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas.

Artigo 76.º

Encargos com as candidaturas

O Sindicato participará as listas, em termos de equidade, nos encargos da campanha eleitoral, de acordo com as verbas orçamentadas.

Artigo 77.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início 10 dias úteis antes da data do acto eleitoral e terminará às 0 horas do dia anterior ao das eleições.

SECÇÃO III

Acto eleitoral

Artigo 78.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de papel liso, não transparente, de forma rectangular e de cores diferentes: uma para o conselho geral, outra para a mesa da assembleia geral e do conselho geral e para a direcção, outra para o conselho fiscalizador de contas e outra para o conselho disciplinar.

2 — Cada boletim de voto conterá, como identificação das listas, a letra que lhe for atribuída por ordem alfabética e a frase escolhida que caracteriza a candidatura, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, existindo à frente de cada uma um quadrado.

3 — Cada eleitor marcará com uma cruz, no quadrado respectivo, a lista em que vota.

4 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral enviará aos eleitores, até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral, os boletins de voto.

5 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral deverá providenciar para que sejam postos à disposição dos eleitores boletins de voto suficientes.

6 — Na sede do Sindicato, nas delegações regionais e em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas, em local visível e por um prazo nunca inferior a oito dias, as listas concorrentes e respectiva composição, bem como a designação da empresa e local de trabalho dos candidatos.

Artigo 79.º

Boletins de voto nulos

São nulos os boletins de voto:

- a) Que não obedeçam aos requisitos do artigo anterior;
- b) Nos quais tenha assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

c) Nos quais tenha assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, mesmo que esta desistência tenha sido em favor de outra;

d) Que tenham qualquer corte, risco, desenho, rasura ou qualquer palavra escrita.

Artigo 80.º

Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto em todos os locais de trabalho.

2 — Cada eleitor só poderá votar na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e respectivo número de sócio.

3 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

4 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais do próprio local de trabalho.

5 — O delegado sindical será o presidente da mesa de voto do seu local de trabalho, devendo proceder atempadamente à designação, de entre os votantes, de dois vogais que consigo assegurarão o bom andamento dos trabalhos e assinarão a respectiva acta, cujo modelo será fornecido pela mesa da assembleia geral e do conselho geral. Nos locais de trabalho onde haja mais de um delegado sindical, designarão entre si o presidente da mesa de voto.

6 — Os associados com direito a voto poderão assistir ao escrutínio da mesa de voto do seu local de trabalho.

§ único. Quando não for possível a constituição da mesa de voto, por haver menos de três sindicalizados ou por qualquer outro motivo ponderoso, a votação deverá ser feita através de voto por correspondência, de acordo com o n.º 3 do artigo 82.º dos estatutos, devendo o voto ser enviado para a secção regional respectiva.

Artigo 81.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio ou dos SAMS ou por reconhecimento unânime dos elementos da mesa de voto.

Artigo 82.º

Votação

1 — O voto é secreto e será entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, após o que rubricará o caderno eleitoral.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, competindo exclusivamente à mesa da assembleia geral e do conselho geral a entrega ou envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de votação.

4 — Relativamente aos sócios na situação de invalidez ou invalidez presumível, a mesa da assembleia geral e do conselho geral procederá ao envio a cada um, do material necessário ao voto por correspondência, até oito dias antes da votação.

5 — Os restantes sócios, para exercer o voto por correspondência, têm de dirigir-se pessoalmente ou por escrito à mesa da assembleia geral e do conselho geral, solicitando o envio dos boletins de voto e dos envelopes respectivos. A mesa da assembleia geral e do conselho geral, procederá à entrega, pessoal ou por remessa de correio, a estes associados do material necessário para o voto, e efectuará registos de todos os associados que solicitaram o voto por correspondência e a quem foi entregue ou remetido o material a ele destinado.

6 — Os registos de sócios a quem foram entregues os remetidos boletins de envelopes destinados ao voto por correspondência, serão enviados pela mesa da assembleia geral e do conselho geral a cada uma das mesas de voto, por forma a estarem em seu poder no momento da efectivação do escrutínio dos votos por correspondência que cada mesa tiver recebido.

7 — O voto por correspondência obedecerá às seguintes condições:

a) O boletim de voto estar dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, e contido em sobrescrito individual fechado;

b) Do referido sobrescrito constar o nome completo bem legível, número de sócio, devendo a sua assinatura corresponder à que figura no bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito ser introduzido noutra, também individual, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto.

Artigo 83.º

Apuramento dos votos

1 — Logo que em cada mesa de voto encerre a votação proceder-se-á ao escrutínio.

2 — Os presidentes das mesas de voto comunicarão por telefone, fax, telegrama, correio electrónico ou outro meio tecnológico os resultados após o que, por correio registado ou por mão própria, remeterão a respectiva acta e o caderno de recenseamento, devidamente assinado pelos votantes, à mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — O resultado final do apuramento será obtido após a recepção, pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, das actas de todas as assembleias de voto.

4 — Os boletins de voto e o duplicado da acta ficarão em posse do delegado sindical, ou de quem presidir ao acto, até à posse dos elementos eleitos.

Artigo 84.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral e do conselho geral nos três dias úteis posteriores ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2 — Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia de voto, sendo concedidos cinco dias, após a sua entrega, para prova do respectivo fundamento por parte do recorrente.

3 — Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do prazo.

4 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-a simultaneamente, nas instalações do Sindicato.

5 — Da deliberação da mesa da assembleia geral e do conselho geral e nos cinco dias imediatos ao da recepção da comunicação do seu teor, caberá recurso para o conselho geral, que deliberará, em última instância, no prazo de oito dias úteis, contados a partir da recepção desse recurso.

6 — Considerado o referido recurso procedente, o conselho geral requererá a repetição do acto eleitoral, que se realizará apenas nas mesas de voto onde considerou ter havido irregularidades.

7 — Passados os cinco dias referidos no n.º 4 deste artigo, não havendo recurso da deliberação tomada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, esta dar-lhe-á execução.

Artigo 85.º

Acto de posse

A posse dos membros eleitos para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, e para o conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar, bem como para os secretariados das secções regionais, será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral cessante, até ao 8.º dia subsequente ao do apuramento definitivo dos resultados.

Artigo 86.º

Dúvidas e omissões

A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral.

CAPÍTULO IX

Da destituição ou demissão

Artigo 87.º

Destituição ou demissão

1 — A destituição da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direcção, na sua totalidade ou em parte, é da competência da assembleia geral.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo, sempre que um órgão tenha sido destituído, ou se tenha demitido, na totalidade ou na sua maioria, considera-se destituído ou demitido na totalidade, mantendo-se no entanto em funções, unicamente de gestão, até à tomada de posse de novo órgão a eleger, de acordo com os estatutos, devendo o processo ser imediatamente desencadeado.

3 — A destituição ou aceitação da demissão dos representantes de cada secção regional ao conselho geral é da competência da assembleia da secção, devendo ser realizadas eleições intercalares para eleger novos membros que completarão o respectivo mandato.

4 — A aceitação da demissão de qualquer órgão é da competência do presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

CAPÍTULO X

Serviços de Assistência Médico-Social

Artigo 88.º

Denominação, âmbito, natureza e fins

1 — Os Serviços de Assistência Médico-Social são designados abreviadamente por SAMS-Centro.

2 — Os SAMS-Centro têm os seus serviços centrais em Coimbra e o seu âmbito territorial compreende a área de jurisdição do Sindicato.

3 — Os SAMS-Centro visam preencher os fins consignados no artigo 3.º, alínea g), do n.º 2 destes estatutos.

Artigo 89.º

Beneficiários

1 — Têm direito à sua inscrição nos SAMS-Centro e, como tal, aos benefícios do regime geral, os trabalhadores bancários no activo ou na situação de invalidez ou invalidez presumível por quem as instituições de crédito e eles próprios façam os descontos contratualmente estabelecidos, os trabalhadores do Sindicato que paguem as contribuições previstas na alínea c) do artigo 98.º, os pensionistas e seus familiares.

2 — Para efeitos do número anterior, a qualidade de familiar será definida no Regulamento dos SAMS-Centro.

3 — O direito aos benefícios dos SAMS-Centro verifica-se após a conclusão do processo de inscrição.

4 — São beneficiários do regime especial dos SAMS-Centro todos os sócios e trabalhadores do Sindicato e seus familiares.

5 — Os direitos aos benefícios prestados pelos SAMS-Centro serão mantidos aos sócios que, apesar de não efectuarem a quotização para o Sindicato, se encontrem em qualquer das situações estatuídas no artigo 22.º e aos pensionistas dos sócios falecidos.

Artigo 90.º

Benefícios

1 — Os SAMS-Centro proporcionam aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

2 — As normas específicas para a concretização dos benefícios, bem como as modalidades da prestação de assistência, serão determinadas em regulamento próprio.

Artigo 91.º

Penalidades

1 — Serão punidos nos termos estatutários e legais os associados que tentarem iludir os SAMS-Centro, por actos ou omissões, com o fim de obterem benefícios indevidos ou de se subtraírem às obrigações estatutárias e os que intencionalmente defraudarem aqueles Serviços.

2 — O trabalhador bancário é disciplinar e judicialmente responsável pelas infracções cometidas pelos beneficiários pertencentes ao seu agregado familiar.

3 — Independentemente das sanções aplicadas, o trabalhador bancário é obrigado à reposição das importâncias de que ele ou o seu agregado familiar beneficiaram indevidamente.

CAPÍTULO XI

Gestão financeira

SECÇÃO I

Receitas e despesas do Sindicato

Artigo 92.º

Receitas e despesas do Sindicato

1 — As receitas do Sindicato são constituídas por:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As contribuições provenientes dos artigos 96.º, n.º 1, alíneas b), c), d) e e), e 98.º, n.º 1;
- c) As importâncias provenientes das prestações de serviços;
- d) Os juros de depósitos;
- e) As importâncias provenientes de juros de mora, consignados na lei geral e derivados da falta de pagamento pontual por parte das instituições de crédito ou outros devedores;
- f) Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todas as que derivam do prosseguimento dos seus fins e são executadas de acordo com o princípio do cabimento orçamental.

Artigo 93.º

Gestão global de receitas e despesas

1 — A gestão global de receitas e despesas compete à direcção do Sindicato que, para tal, se departamentaliza em três áreas administrativo-financeiras: acção sindical, regime especial e regime geral.

2 — O Sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção.

3 — Para assuntos de gestão corrente a direcção poderá delegar competências, que nos seus precisos termos, obrigarão o Sindicato.

SECÇÃO II

Competência financeira da acção sindical

Artigo 94.º

Receitas e despesas da acção sindical

1 — As receitas da acção sindical são constituídas por:

- a) 1 % da quotização sindical;
- b) Receitas financeiras correntes;
- c) Outras receitas.

2 — As despesas da acção sindical derivam da execução do seu programa no período de vigência do orçamento, respeitado o princípio do cabimento.

Artigo 95.º

Gestão da acção sindical

A gestão das receitas e despesas da acção sindical, financeiramente autónoma, compete à direcção.

SECÇÃO III

Competência financeira do regime especial

Artigo 96.º

Receitas e despesas do regime especial

1 — As receitas do regime especial são constituídas por:

- a) Um terço da totalidade da quotização mensal percebida nos termos do artigo 20.º destes estatutos;
- b) 0,5 % da retribuição mensal auferida pelos trabalhadores do Sindicato;
- c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Receitas financeiras;
- e) Receitas diversas, provenientes de actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime especial:

- a) Os gastos com a administração dos postos clínicos;
- b) As despesas de acção médico-social e de benefícios;
- c) Despesas diversas.

Artigo 97.º

Gestão do regime especial

1 — A gestão de receitas e despesas do regime especial, financeiramente autónoma, compete à direcção.

2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência composto por um máximo de cinco elementos, sócios do Sindicato, sendo pelo menos um elemento efectivo da direcção.

SECÇÃO IV

Competência financeira do regime geral dos SAMS-Centro

Artigo 98.º

Receitas e despesas do regime geral

1 — As receitas do regime geral são constituídas por:

- a) Contribuições pagas pelas instituições de crédito previstas em convenções colectivas de trabalho;
- b) Contribuições pagas pelos trabalhadores bancários previstas em convenções colectivas de trabalho;
- c) Contribuições pagas pelos trabalhadores do Sindicato previstas no contrato individual de trabalho;
- d) Receitas financeiras correntes;
- e) Receitas diversas, provenientes das actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime geral:

- a) Despesas de administração;
- b) Despesas da comparticipação da assistência médico-medicamentosa e benefícios;
- c) Despesas diversas.

Artigo 99.º**Gestão do regime geral**

1 — A gestão de receitas e despesas do regime geral dos SAMS-Centro, financeiramente autónomo, compete à direcção.

2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência em ter-mos idênticos aos do n.º 2 do artigo 97.º

SECÇÃO V**Competência orçamental e orçamentos****Artigo 100.º****Competência orçamental**

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como promover a elaboração dos orçamentos do Sindicato a submeter, sob parecer do conselho fiscalizador de contas, à aprovação do conselho geral.

Artigo 101.º**Orçamentos**

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) A elaboração e a compatibilização do orçamento serão decorrentes da articulação dos planos de acção dos diversos departamentos.

2 — A direcção poderá apresentar, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, ao conselho geral, orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

SECÇÃO VI**Criação de reservas e fundo****Artigo 102.º****Criação de reservas**

1 — Para além de outras que o conselho geral delibere, sob proposta da direcção e com parecer do conselho fiscalizador de contas, serão criadas as seguintes reservas:

- a) Reserva legal;
- b) Reserva para fins sindicais;
- c) Reserva para fins de greve;
- d) Reserva para fins de auxílio económico;
- e) Reserva para fins de assistência.

2 — A reserva legal é constituída por aplicação de 10 % do saldo positivo da conta de gerência da acção sindical.

3 — As reservas para fins sindicais, para fins de greve e para fins de auxílio económico serão constituídas pelo

saldo positivo da conta de gerência da Acção sindical, depois de deduzidos 10 % para a reserva legal. Compete à direcção, com parecer do conselho fiscalizador de contas, propor a percentagem de repartição por cada uma daquelas reservas.

4 — A reserva para fins de assistência é constituída por aplicação do saldo positivo da conta de gerência do regime especial ficando, desde logo, afecta à cobertura de eventuais saldos negativos neste regime.

5 — O saldo da conta de gerência do regime geral transita para conta nova — resultados transitados — e, por isso, não é afecto à criação de qualquer reserva específica.

Artigo 103.º**Constituição do fundo de greve**

A reserva para fins de greve deve ser correspondida por um fundo afecto de igual montante, designado por fundo de greve.

Artigo 104.º**Âmbito e constituição do fundo de seguro social**

1 — As diferenças de encargos provenientes da divergência entre os benefícios diferidos que, por imperativo contratual, forem devidos aos trabalhadores e os benefícios diferidos pagos pela Segurança Social oficial aos mesmos trabalhadores, serão cobertos por um fundo denominado fundo de seguro social.

2 — O fundo de seguro social será constituído mensalmente pelo valor de 2,5 % das remunerações mensais efectivas liquidadas aos trabalhadores do Sindicato.

Artigo 105.º**Utilização dos fundos**

1 — A utilização dos fundos, sob proposta da direcção devidamente fundamentada, é da competência do conselho geral, depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas.

2 — Se a direcção não concordar com a sua utilização poderá recorrer, até 15 dias após deliberação do conselho geral, para a assembleia geral que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias após a recepção do recurso.

3 — Quando a utilização do fundo assim o exigir, a sua aprovação pelo conselho geral ou pela assembleia geral deverá constar de regulamento apropriado.

4 — Relativamente ao fundo de seguro social, a sua utilização para os fins expressos para que foi constituído depende, exclusivamente, da direcção.

CAPÍTULO XII**Disposições finais****Artigo 106.º****Fusão e dissolução**

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada favoravelmente por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de votos expressos.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão, ou dissolução, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato serem distribuídos pelos sócios.

Artigo 107.º

Alteração de estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo conselho geral, convocado nos termos gerais, e cuja deliberação só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços do número total de conselheiros em efectividade de funções.

Artigo 108.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 109.º

Eficácia

As alterações estatutárias entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 20 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 125 do livro n.º 2.

Associação de Motoristas Dignos (AMD) — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 17 de Dezembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2009.

1 — A Associação de Motoristas Dignos (AMD) prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência da AMD em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do Sindicato;

c) O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — A AMD assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.

4 — A AMD defenderá o direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — A AMD defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — A AMD lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7 — A AMD defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lockout*.

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Denominação, âmbito, sede e duração

1 — A Associação de Motorista Dignos (AMD) é constituída pelos motoristas da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto (STCP), com categoria D.

2 — A AMD tem a sua sede na Avenida das Ribeiras, 667, hab. 413, freguesia de Perafita, concelho de Matosinhos, e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

3 — A AMD é constituída por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 2.º

Fins

A AMD tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;

e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3 — A AMD reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que repete de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

1 — A AMD tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
- d) Exigir por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados, que sejam representantes sindicais, pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre o despedimento;
- f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;
- m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — A AMD reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — A AMD tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

A AMD é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

PARTE II

Direitos e deveres dos associados

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 5.º

Admissão

1 — Podem ser associados da AMD todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Os trabalhadores, associados da AMD, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto, efectuarem o pagamento das respectivas quotas.

3 — Não serão admitidos como associados as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutro, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever na AMD.

4 — O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos da AMD, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato.

5 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perde a qualidade de associado todo aquele que:

- a) Venha a colocar-se na situação prevista no n.º 3 do artigo 5.º;
- b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 10.º e de acordo com o regulamento de disciplina;
- d) Seja expulso da AMD, por violação dos deveres consignados nos presentes estatutos.

2 — A perda da qualidade de associado não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

1 — Os trabalhadores podem ser admitidos como associados nas circunstâncias determinadas para a admissão.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Artigo 8.º

Direitos

1 — São direitos dos associados:

- a) Participar em todas as actividades da AMD, de acordo com os presentes estatutos;

b) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;

c) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;

d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;

e) Beneficiar de todas as actividades da AMD no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;

f) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;

g) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

h) Beneficiar do fundo social e de greve;

i) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;

j) Reclamar da actuação dos delegados sindicais;

k) Receber os estatutos e o programa de acção do Sindicato;

l) Receber o cartão de associado;

m) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de associado da AMD.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos associados:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos da AMD;

d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;

e) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

f) Pagar regularmente as suas quotizações;

g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou ao secretariado, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

h) Devolver o cartão de associado da AMD, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

1 — A quotização dos associados para o Sindicato é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.

2 — Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3 — A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respectiva pensão.

4 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao Sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

1 — O poder disciplinar reside na assembleia geral, a quem cabe instaurar os respectivos processos e determinar a sanção a aplicar.

2 — Aos associados serão dadas todas as garantias de defesa:

a) Nenhuma sanção será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação será feita pessoalmente ou por carta registada, com aviso de recepção.

3 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão por um ano;

c) Expulsão.

4 — A pena de expulsão será aplicada aos associados que violem de forma grave deveres fundamentais.

Organização

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 12.º

Órgãos

São órgãos da AMD:

a) A assembleia geral;

b) O direcção;

c) O conselho fiscal.

Artigo 13.º

Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo

ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pela AMD, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO VI

Assembleia geral

Artigo 14.º

Constituição

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

Artigo 15.º

Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — A mesa da assembleia geral tem dois elementos suplentes.

Artigo 16.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento o vice-presidente.

Artigo 17.º

Competência

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia, a direcção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar;
- b) Deliberar alterações de estatutos;
- c) Destituir os órgãos da AMD e marcar novas eleições;
- d) Deliberar sobre a associação ou fusão da AMD com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- e) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- f) Fixar o montante de quotizações;
- g) Convocar, dentro dos trâmites legais, o exercício do direito de greve;
- h) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitam aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

Reunião anual

A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente.

Artigo 19.º

Convocatória

1 — A convocação da assembleia é feita através de anúncio, a ser publicado em dois jornais nacionais, com a antecedência mínima de 90 dias.

2 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização da assembleia

geral e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia geral.

Artigo 20.º

Funcionamento

1 — As deliberações da assembleia são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos seus membros.

2 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

3 — Para a aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

4 — A assembleia funcionará em secções contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

5 — Se a quantidade de assuntos a debater se justificar, pode ser requerida, por um terço dos associados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária, dentro dos três meses seguintes.

Artigo 21.º

Mesa da assembleia

1 — A mesa é eleita na assembleia através de listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções e deliberações da assembleia;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento da assembleia;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome da assembleia.

2 — O presidente da mesa da assembleia será simultaneamente o presidente da AMD.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

4 — Até à eleição da mesa da assembleia, de acordo com a ordem do dia pré determinada, os trabalhos serão dirigidos pela mesa eleita na assembleia anterior.

CAPÍTULO VII

Da direcção

Artigo 22.º

Composição

1 — A direcção é composta por três elementos efectivos e por dois suplentes e deverá assegurar a organização e representação da AMD.

2 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral.

Artigo 23.º

Funcionamento

1 — A direcção funciona de acordo com o regulamento interno a aprovar, por maioria simples, por proposta do presidente.

2 — A direcção só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples.

Artigo 24.º

Competência

1 — São funções da direcção:

- a) Gerir o sindicato e coordenar a actividade sindical;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e representar anualmente o relatório de actividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos dos estatutos;
- e) Gerir e administrar os bens e transmitir os seus haveres do Sindicato, por inventário, à direcção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data da tomada de posse desta;
- f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e regulamentos internos;
- g) Negociar e elaborar propostas e contrapropostas de convenções colectivas de trabalho a apresentar para negociação;
- h) Propor a convocação do exercício do direito de greve, dentro dos trâmites legais;
- i) Elaborar as funções disciplinares;
- j) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na falta ou impedimento, a do vice-presidente por ele indicado.

CAPÍTULO VIII

Conselho fiscal

Artigo 25.º

Constituição

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

2 — O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.

Artigo 26.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

Artigo 27.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;

c) Dar pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

d) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que lhe seja requerido;

e) Dar anualmente parecer sobre o relatório de contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam solicitados.

CAPÍTULO IX

Artigo 28.º

Fundos

Constituem fundos da AMD:

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

Artigo 29.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da AMD;
- b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;
- c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A utilização pelo conselho fiscal dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecidos.

PARTE V

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Artigo 30.º

Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição na AMD, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

2 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição na AMD os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

3 — Não podem ser eleitos os associados que:

Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente.

Artigo 31.º**Candidaturas**

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura.

2 — As listas deverão indicar: nome completo, número de associado da AMD, a residência do primeiro subscritor, os candidatos efectivos e suplentes, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de associada da AMD;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria ou situação profissional;
- e) Entidade empregadora.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

5 — Nenhum associado da AMD pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 32.º**Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas**

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4 — O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5 — A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

6 — Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia geral considerará aceites as candidaturas.

7 — As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia geral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 33.º**Boletins de voto**

1 — Os boletins de voto serão editados pela AMD, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia geral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respectivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 34.º**Assembleias de voto**

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local que o conselho geral determine, bem como na sede e delegações da AMD.

2 — Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3 — Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações da AMD, pode o conselho geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo a assembleia geral alterar esse horário.

Artigo 35.º**Constituição das mesas**

1 — A mesa da assembleia geral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4 — As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

5 — Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 36.º**Votação**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

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

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5 — Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

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

Artigo 37.º**Apuramento**

1 — Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia geral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

Artigo 38.º**Recursos**

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

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

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VI**Disposições finais e transitórias****Artigo 39.º****Revisão de estatutos**

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia geral desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.

2 — Os projectos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados na assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 20 % dos associados.

3 — Os projectos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições do número

anterior, serão apresentados à mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data da realização assembleia geral e deverão ser afixados imediatamente na sede e delegações da AMD.

4 — A assembleia geral delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redacção final.

Artigo 40.º**Fusão e dissolução**

1 — A integração ou fusão da AMD com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão assembleia geral, tomada com o voto favorável de três quartos dos delegados em exercício de funções.

2 — A extinção ou dissolução da AMD só poderá ser decidida assembleia geral, desde que votada por três quartos dos delegados em exercício de funções.

3 — A assembleia geral que deliberar a extinção ou dissolução da AMD definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respectivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 41.º**Destituição dos corpos gerentes**

Em caso de destituição de qualquer órgão estatutário, será eleito pelo órgão que determinar a destituição um outro, que exercerá provisoriamente e até às novas eleições as funções que ao destituído estavam incumbidas.

Artigo 42.º**Entrada em vigor**

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 26 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 125 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO**SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho**

Eleição em 12 de Janeiro de 2010 para mandato de três anos.

Direcção nacional**Membros efectivos:**

Sócio n.º 727, Manuel Magro Toscano, bilhete de identidade n.º 0614343, de Lisboa.

Sócio n.º 11 663, José Antunes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7277688, de Lisboa.

Sócio n.º 393, Artur Serra Nunes, bilhete de identidade n.º 0519947, de Lisboa.

Sócio n.º 9490, Virgílio Armando Gonçalves Quintas, bilhete de identidade n.º 3585214, de Lisboa.

Sócio n.º 8115, António Quesado Marques, bilhete de identidade n.º 2737293, de Lisboa.

Membros suplentes:

Sócio n.º 11 536, Nuno Jorge Oliveira Neves, bilhete de identidade n.º 7401493, de Lisboa.

Sócio n.º 11 527, Adriano Carvalho Dias Alves, bilhete de identidade n.º 5946664, de Lisboa.

STDCE — Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro

Eleição em 16 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto	Número do bilhete de identidade	Número de identificação fiscal
Secretário-geral	Jorge Monteiro Veludo	C. G. Hamburgo	1884506	163709157
Secretário-geral-adjunto	Alexandre Lopes Vieira	Emb. Berna	9696766	190757221
Secretário-geral-adjunto	Manuela Rodrigues Guimarães	REPER — Bruxelas	317193	156123878
Secretário-geral-adjunto	Jorge Abreu e Silva	C. G. Paris	9976837	194205401
Tesoureiro	Manuel Correia da Silva	V. C. Osnabrück	10697489	182554970
Tesoureiro-adjunto	António Sebastião Pinheiro	C. G. Maputo	8445350	151499969
Secretário	Fernando Caldeira Marques	C. G. Barcelona	2649161	171779851
Secretário	José António Campos	Emb. Bruxelas	2983765	169603130
Vogal	Clara Costa Veludo	C. G. Joanesburgo	11156366	232935203
Vogal	Clara Fonseca dos Santos	C. G. Toronto	4061578	169463176
Vogal	Iolanda Magalhães de Sousa	Centro Cultural Luanda	11405350	200578162
Vogal	Leonel Rodrigues Teixeira	V. C. Providence	351104	128988355
Vogal	Lurdes Galvão Rodrigues	Missão OCDE	7802437	169874648
Vogal	Manuel Ricardo da Silva	C. G. Macau	13376864	219507066
Vogal	Maria Helena Martins	C. G. São Paulo	11857348	202198855

SIREP — Sindicato da Indústria e Energia de Portugal

Eleição em 18 de Dezembro de 2009 para mandato de quatro anos.

Direcção

1.º Domingos Manuel Alves Afonso Martins, residente em Santo André, com o cartão de cidadão n.º 07010808.

2.º Daniel Pereira Vieira, residente em Sines, com o bilhete de identidade n.º 3714108.

3.º António Pereira Vieira, residente em Braga, com o bilhete de identidade n.º 3312463.

4.º Francisco Maria Carrajola de Sousa, residente em Santo André, com o bilhete de identidade n.º 6050555.

5.º Didimo José Pardal Gordinho, residente em Santo André, com o bilhete de identidade n.º 5155659.

6.º José Manuel Teixeira Rodrigues, residente em Vila Nova Montalegre, com o cartão de cidadão n.º 255875.

7.º Rui Manuel Afonso Martins, residente no Porto, com o bilhete de identidade n.º 8209423.

8.º António Alexandre Cortes da Silva, residente em Sines, com o bilhete de identidade n.º 6243791.

9.º Moisés Dias Teixeira, residente em Amares, com o bilhete de identidade n.º 3451916.

10.º Ricardo Miguel Borges Pereira, residente em Santo André, com cartão de cidadão n.º 10402785.

11.º Jorge António da Silva Teixeira Borba, residente em Sines, com o bilhete de identidade n.º 7249453.

TENSIQ — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações

Eleição em 16 de Junho de 2009 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Francisco Figueiredo Violante, bilhete de identidade n.º 6100142, Lisboa, 14 de Setembro de 2004.

Vice-presidente — Maria Helena Oliveira Pinto, bilhete de identidade n.º 7354449, Porto, 17 de Abril de 1996.

Tesoureiro — Fernando Marques Canas, bilhete de identidade n.º 1451748, Lisboa, 23 de Dezembro de 2003.

Vogal — Madalena Maria Correia Figueiroa, bilhete de identidade n.º 6002730, Lisboa, 5 de Janeiro de 2000.

Vogal — António da Conceição Ferreira, bilhete de identidade n.º 2534385, Lisboa, 13 de Julho de 1999.

Federação Nacional de Sindicatos de Transportes, Indústria e Energia

Eleição em 19 de Dezembro de 2009 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Presidente — José Aníbal da Cruz Luís, portador do bilhete de identidade n.º 1460859.

Vice-presidente — Domingos Manuel Alves Afonso Martins, portador do bilhete de identidade n.º 7010808.

Vice-presidente — Carlos Alberto Lopes Chorão, portador do bilhete de identidade n.º 1442177.

Tesoureiro — Carlos de Sousa Amaro, portador do bilhete de identidade n.º 4018266.

Secretário — Carlos Alberto Matos Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 5387461.

Secretário — Francisco Maria Carrajola de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 6050555.

Secretário — José Carlos Pereira Rei, portador do bilhete de identidade n.º 5382559.

Vogal — Paulo Jorge de Almeida Cardoso, portador do bilhete de identidade n.º 6961629.

Vogal — Didimo José Pardal Godinho, portador do bilhete de identidade n.º 5155659.

Vogal — Victor Manuel Valente Sabino, portador do bilhete de identidade n.º 7368176.

Vogal — António Pereira Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 3312463.

Suplentes:

Luís Miguel Cristóvão Dias Campina, portador do bilhete de identidade n.º 7395267.

Henrique António Jorge e Castro de Sá, portador do bilhete de identidade n.º 3438266.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia

Eleição em 26 de Dezembro de 2006 para mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — PUBLIVISÃO — Representações, L.^{da}, representada por Francisco dos Santos Claro Oliveira.

Vice-presidentes:

Toyota Caetano Portugal, S. A., representada por Dr.^a Maria Angelina Martins Caetano Ramos.

AUFERMA — Comércio Internacional, S. A., representada por Augusto Ferreira Machado.

Secretário — CIVOPAL — Soc. Const. e Obras Públicas Aliança, L.^{da}, representada por Adão José Gomes Oliveira Reis.

Tesoureiro — Laurentino da Silva e Costa.

Vogais:

SALIPORTO — Importação e Comércio de Art. Sanitários, L.^{da}, representada por Albino Jorge da Silva e Sousa.

Araújo & Cavadas, L.^{da}, representada por Maria Egídia Pereira Guedes Rodrigues.

SONATA — Instrumentos Musicais, L.^{da}, representada pelo Prof. Joaquim Ramiro Sousa Lopes.

EDIGAIA — Imobiliária, S. A., representada por José dos Santos Oliveira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Shell Portugal B2B, S. A.

Eleição em 11 de Dezembro de 2009 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Jorge Maria de Sousa Cardoso, bilhete de identidade n.º 6027571, de 17 de Março de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Miguel Veiga da Silva, bilhete de identidade n.º 10610319, de 20 de Junho de 2008, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

António Filipe Marques da Silva de Atouguia, bilhete de identidade n.º 7272594, de 28 de Junho de 2007, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José António da Guia Raposo, bilhete de identidade n.º 5498058, de 30 de Junho de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registado em 20 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 143 do livro n.º 1.

**SONAFI — Sociedade Nacional de Fundição
Injectada, S. A.**

Eleição em 23 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Anabela Ferreira Pinto Duarte, rebarbadora de 1.^a

José Paulo Amorim Sequeira, rebarbadora de 1.^a

Manuel Alberto Freitas Dias, operador de máquinas de fundição injectada de 2.^a

Suplentes:

Carlos Alexandre Reis Leite, conferente de armazém.

Fernando Carlos Alves Pereira, condutor de empilhador.

Registado em 20 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 143 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

**MONLIZ — Produtos Alimentares do Mondego
e Liz, L.^{da}**

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 pelos trabalhadores da MONLIZ — Produtos Alimentares do Mondego e Liz, L.^{da}, ao abrigo do n.º 3.º do artigo 27.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Janeiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 27.º do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro), que no dia 8 de Abril de 2010 realizar-se-á na empresa MONLIZ — Produtos Alimentares do Mondego e Liz, L.^{da}, sita na Zona Industrial, Rua E, apartado 30, 2090-901 Alpiarça, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da lei supracitada.»