



**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:

- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros ... 2865
- Portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços ..... 2866
- Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas ..... 2867
- Portaria de extensão de contratos colectivos para o ensino particular e cooperativo não superior. .... 2869

#### Convenções colectivas:

- Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global. .... 2871
- CCT entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Alteração salarial e outras ..... 2896
- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.da (Albarraque), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração não salarial ..... 2897
- Acordo de empresa entre a Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras ..... 2899
- Acordo de empresa entre a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.da, e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras ..... 2901
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração de matéria pecuniária. .... 2903
- Acordo de Empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris — Alteração de matéria pecuniária. .... 2904
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração de matéria pecuniária. .... 2904
- Acordo de adesão entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. E., e o STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros ..... 2905

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Organizações do trabalho:****Associações sindicais:****I — Estatutos:**

— UGT-Bragança, União Geral de Trabalhadores de Bragança . . . . .	2906
— UGT-Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu . . . . .	2916
— UGT-Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro . . . . .	2926
— UGT-Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora . . . . .	2937
— Associação Sindical dos Trabalhadores dos Serviços Prisionais — Alteração . . . . .	2947
— Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública — Alteração . . . . .	2956
— SINAPEM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica — Alteração . . . . .	2967

**II — Direcção:**

— Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro . . . . .	2978
— Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização dos Serviços de Estrangeiros e Fronteiras . . . . .	2978
— Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra . . . . .	2979
— UGT — Bragança, União Geral de Trabalhadores de Bragança . . . . .	2979
— UGT — Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu . . . . .	2979
— UGT — Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro . . . . .	2980
— UGT — Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora . . . . .	2980
— ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações . . . . .	2981
— Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem . . . . .	2981
— STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual . . . . .	2981
— FNE — Federação Nacional da Educação . . . . .	2982
— Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo . . . . .	2982
— Associação Sindical dos Trabalhadores dos Serviços Prisionais (ASTSP) . . . . .	2982
— Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — SINTTAV . . . . .	2983
— Associação Sindical dos Oficiais de Polícia — ASOP/PSP . . . . .	2984
— Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP — Substituição . . . . .	2984

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

— AIC — Associação Industrial de Cristalaria — Alteração . . . . .	2985
— Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local — Alteração . . . . .	2986

**II — Direcção:**

— Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros . . . . .	2987
— TUTEVE — Associação Turística das Terras Verdes . . . . .	2987
— Associação Industrial de Cristalaria . . . . .	2987

— ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios . . . . .	2988
— Associação Comercial de Pombal . . . . .	2988
— Associação Portuguesa de Seguradores — Substituição . . . . .	2988
— Associação Comercial de Águeda — Rectificação. . . . .	2989

#### Comissões de trabalhadores:

##### I — Estatutos:

— LUSOSIDER — Aços Planos, S. A. — Alteração . . . . .	2989
--	------

##### II — Eleições:

— Metropolitano de Lisboa, E. P. E. — Comissão e subcomissões. . . . .	2990
— Hotéis Tivoli . . . . .	2990
— Comissão Coordenadora das Comissões e Subcomissões de Trabalhadores do Distrito de Braga . . . . .	2991

#### Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

##### I — Convocatórias:

— Ornimundo 2 — Comércio de Animais e Plantas, L. <sup>da</sup> . . . . .	2991
— Tintas Dyrup, S. A. . . . .	2992
— Águas do Centro, S. A. . . . .	2992
— OMYA COMITAL, Minerais e Especialidades, S. A. . . . .	2992
— SN MAIA — Siderurgia Nacional, S. A. . . . .	2992

##### II — Eleição de representantes:

— Gallo Vidro, S. A. . . . .	2992
— Câmara Municipal de Oeiras . . . . .	2993

#### Conselhos de empresa europeus:

...

#### Informação sobre trabalho e emprego:

##### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

##### Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações . . . . .	2994
--	------

##### 1. Integração de novas qualificações:

...

##### 2. Integração de UFCD:

...

3. Alteração de qualificações . . . . .	2997
---	------

---

**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

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas e a todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas que na área da convenção se dediquem ao comércio a retalho.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1958, dos quais 731 (37,3 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 290 (14,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas em 2,7 % e as diuturnidades em 5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção prevê que a retribuição dos trabalhadores dos níveis XII a XIV ou com idade inferior a 18 anos corresponda a 75 % da retribuição mínima mensal garantida. A retribuição mínima mensal garantida só pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador em determinadas situações, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida disposição convencional apenas é objecto de extensão nos termos e condições previstas na lei.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que

exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelos respectivos regulamentos de extensão, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações 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.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, foi publicado aviso relativo à presente extensão, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, são estendidas, no distrito de Évora:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A nota a) à tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, seja inferior à retribuição que resulta da referida regra.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### 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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2010.

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 duas.

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.**

O contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Bragança se dediquem à actividade comercial e ou prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que se dediquem à actividade comercial e ou prestação de serviços na área e no âmbito da sua aplicação.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção dado ter ocorrido uma reestruturação na tabela salarial com supressão de três níveis. No entanto, foi possível apurar que nos sectores abrangidos pela convenção existem cerca de 1200 trabalhadores a tempo completo, com exclusão de um grupo residual.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação, em 12,5 %, as diuturnidades, em 7,1 %, e o subsídio por prestação de trabalho no sábado à tarde, em 7,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão

e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições de alguns níveis da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. 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.

A convenção aplica-se tanto à actividade comercial como à prestação de serviços. Assim, a extensão aplica a convenção às referidas actividades, de acordo com os poderes de representação das associações de empregadores outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, foi publicado aviso relativo à presente extensão, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, são estendidas, no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — As retribuições dos níveis F e G (escritório) e E, F e G (comércio) da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### 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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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 três.

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.**

As alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos

cos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 12 e 14, de 29 de Março e 15 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram das actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos.

As associações subscritoras das convenções requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 705, dos quais 135 (19,1 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 72 (10,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionadas em mais de 5,2 %. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição, em 2,7 %, o abono para falhas, em 3 %, e o valor das refeições em regime de deslocação em serviço, em 2,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção, existem outras convenções, celebradas entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

O comércio retalhista de produtos farmacêuticos é abrangido pelos contratos colectivos celebrados pela Associação Nacional de Farmácias e, eventualmente, por outras convenções colectivas para o comércio retalhista, pelo

que quanto a esta actividade a extensão só se aplica aos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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 as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, a compensação de despesas com refeições durante deslocações em serviço não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação de trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das alterações 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 as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 12 e 14, de 29 de Março e 15 de Abril de 2010, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam as actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.



2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 29.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### Portaria de extensão de contratos colectivos para o ensino particular e cooperativo não superior.

As alterações dos contratos colectivos entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, e as alterações dos contratos colectivos entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.º 8, de 28 de Fevereiro, e n.º 13, de 8 de Abril, ambos de 2009, abrangem as relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções em causa alteram os contratos colectivos entre as referidas associação de empregadores e associações sindicais, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, e que foram objecto de extensão pela Portaria n.º 1483/2007, de 19 de Novembro. Esta extensão abrangeu os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante que beneficiassem de comparticipação financeira do Estado para despesas de pessoal e de funcionamento e os empregadores filia-

dos na AEEP com trabalhadores não representados por associações sindicais outorgantes. O âmbito da extensão assim delimitado surgiu na sequência das oposições deduzidas ao respectivo aviso pela ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados e por 13 estabelecimentos de ensino que alegavam razões de desigualdade concorrencial relativamente aos estabelecimentos de ensino que não beneficiavam daquelas comparticipações através, nomeadamente, de contratos de associação, contratos simples, contratos de patrocínio e contratos de cooperação.

Consequentemente, o aviso para extensão das alterações parciais 2009 destes contratos colectivos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, anunciou uma extensão de âmbito mais restrito do que o referido na convenção, igual ao da extensão das revisões globais de 2007. A AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo deduziu oposição ao aviso alegando, no essencial, que, dos seus 500 associados, apenas 74 são subscritores de contratos de associação e que, em todo o território nacional, são cerca de 90 os colégios que subscreveram aqueles contratos, pelo que os termos restritos do aviso em causa reduzem a aplicação da extensão, no que respeita aos estabelecimentos não filiados na AEEP, a um número muito diminuto e que os colégios não filiados não abrangidos pela extensão podem praticar mensalidades mais baixas por não cumprirem as tabelas salariais convencionais daí resultando desvios concorrenciais, e podendo levar à desfiliação da AEEP de estabelecimentos que não pretendam cumprir aquelas tabelas salariais. A referida associação de empregadores sublinha, ainda, que a regulamentação dos contratos colectivos não é desadequada à gestão empresarial dos colégios não filiados, porquanto essa regulamentação respeita a legislação laboral e as regras de funcionamento do sistema nacional de educação e, em especial, do ensino particular e cooperativo, a que todos os estabelecimentos se encontram obrigados. Considerando que as convenções de 2009 apenas actualizam as tabelas salariais e os valores de cláusulas de natureza pecuniária, a respectiva extensão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, manteve o âmbito do aviso, circunscrevendo-se aos empregadores filiados na AEEP com trabalhadores não representados por associações sindicais outorgantes, bem como a estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante que tenham comparticipação financeira do Estado em despesas de pessoal e de funcionamento.

No entanto, atendendo, por um lado, à relevância dos argumentos invocados pela AEEP e, por outro, ao facto de ter sido cancelado o registo dos estatutos da ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados, e de existirem outras associações de empregadores no sector que não celebraram, até ao momento, convenções colectivas, o aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, anunciou o propósito de se proceder à extensão no âmbito não incluído na anterior extensão das convenções, incluindo as alterações de 2009, às relações de trabalho não abrangidas pela Portaria n.º 1483/2007, de 19 de Novembro.

A este aviso foi deduzida oposição por 34 estabelecimentos de ensino particular e, ainda, pela ACPEEP — Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de

Ensino Particular e pela ANJIC — Associação Nacional de Microempresas de Creches e Jardins-de-Infância, os quais, com idênticos argumentos e fundamentando-se, nomeadamente, em razões económicas, pretendem que não seja emitida a extensão. Na verdade, alegam que negociaram condições laborais com os seus trabalhadores em vários anos consecutivos, pelo que a extensão carece de fundamentação ao justificar-se pela inexistência de regulamentação colectiva, que a extensão limita a autonomia colectiva, concretamente, o direito de não filiação, o direito à negociação da empresa e a liberdade sindical, pelo que a constitucionalidade da mesma é duvidosa. Prosseguindo, sustentam que são maioritariamente empresas de pequena dimensão, não obstante constituírem a grande maioria das empresas do sector, e que não recebem apoios do Estado, coexistindo com grandes empresas com muitos alunos ou que beneficiam de avultados apoios do Estado, algumas isentas de impostos. Alegam que sofrem a concorrência do ensino público com a introdução de serviços tradicionalmente oferecidos pelos privados, nomeadamente ATL, inglês e prolongamento de horários. Finalmente, sustentam que a retroactividade das remunerações por força da extensão poderia acarretar sérias dificuldades económico-financeiras, uma vez que tais aumentos já não poderão ser repercutidos nas mensalidades dos alunos.

Contrariamente ao alegado pelos oponentes, a extensão não afronta os princípios da liberdade negocial e da liberdade sindical, nem o direito de empresa. Com efeito, a extensão não impede o direito de negociação colectiva dos oponentes, que podem celebrar convenções colectivas nos termos da lei, nem interfere com a liberdade sindical dos seus trabalhadores uma vez que não os obriga ou impede de filiar-se em qualquer associação sindical. Acresce que a extensão observa os requisitos legais dos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho, sendo certo que o Governo está vinculado à lei e esta não foi declarada inconstitucional. Por outro lado, no que respeita aos argumentos dos oponentes quanto à impossibilidade do princípio da igualdade de tratamento ser aplicado, bem como a alegada concorrência do ensino público e a coexistência com estabelecimentos de ensino particular de grande dimensão ou de diferente natureza, os elementos facultados pela AEEP permitem concluir que um número significativo dos seus filiados, quer do ensino pré-escolar, quer do 1.º ciclo, que são directamente abrangidos pelas convenções em causa, não recebe apoios do Estado. Importa, ainda, referir que dos 2439 estabelecimentos de ensino particular e cooperativo registados no Ministério da Educação em 2007-2008, apenas 34 deduziram oposição. Já no que respeita à retroactividade das tabelas salariais e das cláusulas de natureza pecuniária por força da extensão, reconhece-se que a mesma poderia acarretar dificuldades, uma vez que tais acréscimos não poderiam ser repercutidos nas mensalidades, pelo que as referidas disposições apenas produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor da portaria.

Assim, e considerando ainda que a documentação apresentada por alguns opositores não facultou dados suficientes para avaliar a capacidade de gestão, recursos, custos e proveitos dos estabelecimentos de educação em causa que permitissem concluir pela alegada desigualdade concorrencial relativamente aos restantes estabelecimentos de ensino e, por outro lado, o facto de existirem outras

associações de empregadores no sector, concretamente, a AEEI — Associação de Estabelecimentos de Educação de Infância, a ACPEEP — Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular e a ANJIC — Associação Nacional de Microempresas de Creches e Jardins-de-Infância, que não celebraram, até ao momento, convenções colectivas, procede-se à extensão nos termos do respectivo aviso.

As convenções de 2009 actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e um grupo residual, são 28 511, dos quais 9399 (33 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 3637 (12,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, os subsídios devidos em caso de deslocação, o subsídio de refeição, as prestações em regime de pensionato e as diuturnidades. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Atendendo a que as convenções de 2007 regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão das convenções 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.

Assim:

Manda o Governo, pelas Ministras da Educação e 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

1 — As condições de trabalho em vigor constantes dos contratos colectivos entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, entre a mesma associação de empregadores e o

SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, bem como as correspondentes alterações publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, e n.º 13, de 8 de Abril de 2009, a primeira com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante

e não abrangidos pela Portaria n.º 1483/2007, de 19 de Novembro, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas.

2 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

Lisboa, 21 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*. — A Ministra da Educação, *Maria Isabel Girão de Melo Veiga Vilar*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Chapelaria, e por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2 — A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistos anualmente.

3 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

4 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de 90 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos n.ºs 1 e 2.

5 — A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de recepção da proposta.

6 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7 — Havendo denúncia a convenção mantém-se em vigor pelo período de um ano e, estando em curso negociações, por mais um ano.

8 — Qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária havendo ruptura negocial, mantendo-se o CCT em vigor até à conclusão da arbitragem.

#### CAPÍTULO II

##### **Da carreira profissional**

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Profissões e categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2 — Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes no anexo I.

3 — A atribuição de uma categoria a um trabalhador depende do exercício regular e predominante das funções que correspondam a essa categoria, salvo se, por direito anteriormente adquirido na empresa, lhe competir categoria superior.

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Habilitações literárias**

1 — As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobradores, porteiros e guardas, que é de 18 anos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — A aprendizagem da profissão tem os seguintes períodos máximos:

- a) Maiores de 16 anos e menores de 18 anos, um ano de aprendizagem e dois anos de prática;
- b) Maiores de 18 anos, um ano de aprendizagem e um ano de prática.

2 — A aprendizagem anterior só pode ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente cartão sindical e certificado de trabalho.

3 — Os titulares de curso de formação profissional são admitidos como praticantes de 2.º ano.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- 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.

2 — 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.

3 — 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.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — Não há período experimental quando expressamente se convencie a sua exclusão ou quando haja documentos escritos de que resulte que o trabalhador foi convidado a celebrar um contrato de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Elaboração do quadro de pessoal

1 — Em Novembro de cada ano, a entidade empregadora elaborará o quadro de pessoal dos trabalhadores ao seu serviço, com dados reportados ao mês de Outubro, nos termos do impresso próprio.

2 — O quadro será afixado no lugar do costume durante um período de 30 dias (no mês de Dezembro), a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo Sindicato, das irregularidades detectadas.

3 — No caso de a reclamação ser atendida, o empregador procederá à rectificação e reenvio do mapa do quadro de pessoal.

4 — Um exemplar do mapa ficará em arquivo durante cinco anos.

5 — Será enviado ao Sindicato um exemplar do quadro de pessoal, se solicitado até fim de Abril de cada ano.

### CAPÍTULO III

#### Deveres e direitos das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo os instrumentos de trabalho;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional nos termos da legislação vigente;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros

de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;

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

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

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

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

j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com a intenção de prejudicá-lo na sua antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

3 — Desde que o trabalhador exerça uma função mais qualificada durante 120 dias seguidos ou interpolados, durante o ano civil, tem direito à atribuição da respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo o disposto no número anterior.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista para a rescisão com justa causa por parte do trabalhador.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Transferência temporária**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Procedimento na transferência de local de trabalho**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 8 dias de antecedência, no caso previsto na cláusula anterior.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Transmissão da empresa ou estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

**CAPÍTULO IV**

**Dos menores**

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Admissão ao trabalho**

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

2 — O empregador deve assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional**

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40 % do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Celebração do contrato de trabalho**

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — A oposição a que se refere o n.º 1, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias.

4 — Na declaração de oposição ou de revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal

é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

5 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Denúncia do contrato pelo menor

1 — Se o menor, na situação referida na cláusula 18.<sup>a</sup>, denunciar o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador em valor correspondente ao custo directo com a formação, desde que comprovadamente assumido por este.

2 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável se o menor denunciar o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Garantias de protecção da saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do menor

1 — São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste Contrato ao trabalhador estudante;

b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 — No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho no período nocturno

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

3 — O disposto no n.º 2 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.

4 — Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

## CAPÍTULO V

### Do trabalhador-estudante

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Dispensa para aulas e provas

1 — O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fracccionadamente.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5 — As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Prestação de provas de avaliação

O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula 31.<sup>a</sup>, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo empregador.

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

## CAPÍTULO VI

### Da actividade sindical

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Acção sindical na empresa

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado mediante convocação, quer do Sindicato, da comissão sindical ou na sua falta dos delegados sindicais, quer de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do ponto anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, até ao limite de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pelo Sindicato, pela respectiva Comissão Sindical de Empresa, ou na sua falta, pelos Delegados Sindicatos ou por um mínimo de um terço dos trabalhadores.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores da cláusula, são obrigados a avisar a entidade patronal da sua realização, com a antecedência mínima de um dia, indicando o dia e a hora da reunião, salvaguardando, no entanto, que nas secções de ultimização não haja prejuízo evidente do serviço.

5 — O empregador obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa para a realização de reuniões.

6 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.



2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais do que um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais**

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Número de delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Contrato é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + [(n-500):200]$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Direito a instalações**

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

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Direito de afixação e informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado

pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta**

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos delegados sindicais**

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos membros da direcção**

1 — O número máximo de membros da direcção do sindicato que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7 membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;
- i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

3 — A direcção do sindicato deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

4 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador nos termos do n.º 3 usufruem do direito a faltas justificadas.

5 — Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas não remuneradas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Não cumulação de crédito de horas**

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Faltas sindicais**

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3 — As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Suspensão do contrato de trabalho**

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

## CAPÍTULO VII

**Da prestação de trabalho**Cláusula 47.<sup>a</sup>**Duração do trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, salvo no regime de turnos.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até doze horas e o semanal até vinte e quatro horas.

3 — O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do n.º 1 e de cinco a seis horas no caso do n.º 2.

4 — Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com sete dias de antecedência e enviados à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Adaptabilidade de horário**

1 — Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas, em dias complementares ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3 — A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos seis meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

4 — No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5 — Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6 — Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75 %.

7 — O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.ª utilização.

8 — São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9 — Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10 — Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.

11 — O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula, só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias e ainda com a afixação no local do costume.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 — No regime de três turnos o intervalo de descanso é de meia hora que conta como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Da retribuição do trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

1 — As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo I e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2 — Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos do que as horas efectivamente trabalhadas.

3 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a fórmula seguinte:

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho completo, podendo qualquer um destes optar por receber o subsídio em vez da refeição.

2 — O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3 — Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

4 — Os trabalhadores terão de trabalhar duas horas em cada período de trabalho, que terão de proceder ou suceder imediatamente ao almoço.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias e subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do período mais longo de férias quando estas são gozadas intercaladamente.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito as seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subseqüentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula da RM.

4 — É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32 horas e dá direito a descansar num dos três dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

6 — Salvo caso de força maior, o trabalhador não é obrigado a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, de segunda-feira a sexta-feira, no máximo de 175 horas por ano, podendo atingir o máximo de 200 horas por ano mediante acordo e concordância do trabalhador.

7 — Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) O trabalhador-estudante.

8 — Descanso compensatório de trabalho suplementar:

a) O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3;

b) O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

c) O descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %, por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, determinada pelo empregador;

d) O trabalhador que presta trabalho suplementar impositivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

e) O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

f) O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:

a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;

b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Descanso semanal — Férias — Feriados — Faltas

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado o dia de descanso semanal complementar.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Período de férias — Direito a férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do n.º 5.

4 — Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

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

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

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

5 — Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

Licença de parto;

Licença parental;

Amamentação ou aleitação até 1 ano de idade;

Consultas pré-natais;

Casamento;

Actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso de legados sindicais, além do crédito de horas.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Férias — Contrato a termo**

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Férias — Ano de admissão**

1 — 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.

2 — 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.

3 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2 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 61.<sup>a</sup>**

**Férias — Ano da suspensão por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, o trabalhador tem 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 às férias nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>

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 Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Férias — Marcação**

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, e elaborar o respectivo mapa.

3 — 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.

4 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges

que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Férias — Ano de cessação**

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a 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 64.<sup>a</sup>**

**Férias — Doença**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, as férias são suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, de molde a serem gozados até 30 de Abril do ano seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;

1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro.

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, apenas devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empresa e trabalhadores.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tipos 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 de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup>;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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;

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 das cláusulas 42.<sup>a</sup> a 45.<sup>a</sup>;

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

i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;  
l) As que por lei forem como tal classificadas.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Faltas — Por falecimento

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou 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 no 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.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para todas as faltas justificadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato — Impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte;

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO X

### Da disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.<sup>a</sup>, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Limites às sanções disciplinares

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Agravamento das sanções disciplinares

As sanções referidas na cláusula 75.<sup>a</sup> podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — 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.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto na cláusula 103.<sup>a</sup>

3 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Da cessação do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Por iniciativa do empregador com justa causa

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;

b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 — A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 — O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho. Devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 60 dias de antecedência.

5 — Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é apostado ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.



2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data é remetida aos delegados sindicais da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos de prescrição (de um ano após a sua prática, salvo os prazos criminais) e de caducidade do exercício da acção disciplinar (60 dias após conhecimento).

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Instauração de procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 da cláusula anterior,

desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentalmente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 3 da cláusula 90.<sup>a</sup>, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e, no caso do n.º 3 da cláusula 90.<sup>a</sup>, à associação sindical.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Cessação

1 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Microempresas

1 — Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 90.<sup>a</sup>, na cláusula 92.<sup>a</sup>, nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 93.<sup>a</sup> e na cláusula 94.<sup>a</sup>

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos das cláusulas 93.<sup>a</sup> e seguintes.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no n.º 4 da cláusula 90.<sup>a</sup> ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 90.<sup>a</sup>;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nas cláusulas 92.<sup>a</sup> e 93.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 97.<sup>a</sup>;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup> ou do n.º 3 da cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 90.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Compensação

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

4 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Reintegração

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 — Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere

que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição da reintegração

1 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização de 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude.

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4 — Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 da cláusula anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula é calculada entre 30 e 60 dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

5 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base.

## SECÇÃO II

### Cessação por iniciativa do trabalhador

#### SUBSECÇÃO I

##### Com justa causa

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 89.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 — Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 104.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao valor do aviso prévio previsto na cláusula 108.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO II

##### Por denúncia

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior,

fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato**

1 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

4 — Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 da cláusula 105.<sup>a</sup> e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato não pode mediar um período superior a 60 dias.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 109.<sup>a</sup>

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Obrigações gerais do empregador**

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato de trabalho,

bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar previamente e em tempo útil a comissão de higiene e segurança ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, e pelo menos duas vezes por ano, sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) O material de protecção que seja necessário utilizar;

h) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores — 2 representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — 4 representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — 6 representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — 8 representantes;

e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 118.<sup>a</sup>**Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho**

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
  - b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
  - c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
  - d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
  - e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
  - f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
  - g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros.
  - h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
  - i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
  - j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
  - l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.
- Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 119.<sup>a</sup>**Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho**

- 1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.
- 2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.
- 3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.
- 4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.
- 5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 120.<sup>a</sup>**Formação dos trabalhadores**

- 1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.
- 2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.
- 3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 121.<sup>a</sup>**Representantes dos trabalhadores**

- 1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.
- 2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.
- 4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:
  - a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
  - b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
  - c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
  - d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
  - e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
  - f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
  - g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

- 5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.
- 7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Complemento de acidente de trabalho

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Das disposições gerais transitórias

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

1 — O presente contrato revoga todas as disposições contratuais negociadas no âmbito dos ACT do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1/72, pp. 194 e 207, e 20/75 e das sucessivas alterações, nomeadamente a do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3/78.

2 — A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente contrato produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são: Cortadoria Nacional de Pêlo, S. A.; FEPSA — Feltros Portugueses, S. A.; Resende & Costa, L.<sup>da</sup>; Francisco Gomes Trindade, L.<sup>da</sup>; Eduardo Pereira de Almeida; Confecções Fonseca, L.<sup>da</sup>; Cirilo Moura e Indústria de Chapéus Costa Larga, L.<sup>da</sup>, e que os trabalhadores ao seu serviço são cerca de 190, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam sensivelmente as mesmas.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade.

4 — As deliberações são vinculativas depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

### ANEXO I

#### Profissões e categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, segundo a sua profissão e categoria profissional:

Tabela 1 — Profissões

*Encarregado.* — Chefia, coordena e supervisiona determinado sector ou sectores fabris: organiza o trabalho do sector e coordena-o com o de outros sectores; dá cumprimento às especificações do processo e dos produtos, garantindo os níveis definidos de produtividade e de qualidade; dá formação adequada aos trabalhadores e colabora na sua avaliação de desempenho; garante a ordem e disciplina; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho; zela pelo bom funcionamento do equipamento; colabora com a investigação e desenvolvimento de novos produtos e processos.

*Chefe.* — Supervisiona determinado sector fabril onde também opera os equipamentos: organiza o trabalho do sector; dá cumprimento às especificações do processo e dos produtos, garantindo os níveis definidos de produtividade e qualidade; dá formação adequada aos trabalhadores e colabora na sua avaliação de desempenho; garante a ordem e disciplina; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho; zela pelo bom funcionamento do equipamento da secção.

*Operador de fulão.* — Limpa as peles secas provenientes do armazém utilizando um fulão — abastece o seu posto de trabalho de peles; controla a composição das peles que vão fazer parte do lote; alimenta os fulões com peles, serrim e água e procedendo à limpeza das mesmas; retira as peles dos fulões, coloca-as em carros fazendo o controlo de peso e posteriormente movimenta até ao local indicado; controla qualidade da limpeza e humedificação das peles; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

*Aparador.* — Prepara as peles para a produção, cortando as patas, caudas e orelhas, e abre as peles; abastece o seu posto de trabalho de peles; apara as peles utilizando equipamento próprio; separa as peles impróprias; controla o peso e entrega as peles aparadas no local próprio; faz registo informático das quantidades trabalhadas; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, mantendo a lâmina da máquina devidamente afiada.

*Classificador.* — Classifica e escolhe as peles em função da sua qualidade e de acordo com padrões pré-estabelecidos. Abastece o seu posto de trabalho de peles; classifica as peles; controla o peso e entrega as peles classificadas no local próprio; faz registo informático das quantidades trabalhadas; mantém o local



de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

*Escovador.* — Executa a função de escovar as peles — faz registo informático da quantidade trabalhada, perdas e tempos; abastece o seu posto de trabalho de peles; procede à escovagem das peles em máquina de escovar; controla a qualidade do trabalho efectuado e verifica o bom funcionamento do equipamento e estado das escovas; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, lubrificando e desencravando o equipamento quando necessário.

*Escanhoador.* — Executa a função de rasar a peles, cortando as pontas das fibras mais grossas — faz registo informático da quantidade trabalhada, perdas e tempos; abastece o seu posto de trabalho de peles; procede à escanhoagem das peles em máquina de escanhoar; controla a altura de corte das fibras e verifica a qualidade do trabalho executado, incluindo o bom funcionamento do equipamento e estado das lâminas; separa as peles impróprias; controla a perda; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, lubrificando e desencravando o equipamento quando necessário.

*Secretador.* — Efectua o tratamento químico ao pêlo — prepara e controla o secreto (solução aquosa oxidante); procede ao tratamento químico das peles escanhoadas, com o secreto; implementa o ponto de funcionamento do equipamento e função das indicações da chefia; controla o bom funcionamento geral do equipamento, incluindo bicos injectores; controla o caudal; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de primeiro grau, lubrificando e desencravando peles quando necessário.

*Secador de peles.* — Executa a tarefa de secar peles; alimenta o seu posto de trabalho de peles estendendo-as e recolhendo-as do transportador do túnel de secagem; controla o bom funcionamento do equipamento em função dos parâmetros pré-estabelecidos; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

*Cortador de pêlo.* — Executa funções de cortar as peles extraíndo-lhes o pêlo; faz registo informático da quantidade trabalhada e tempos; abastece o seu posto de trabalho de peles; procede ao corte das peles em máquina de corte; controla e verifica o bom funcionamento do equipamento e estado das lâminas; controla a perda e qualidade do trabalho efectuado, por observação do *vermicelle*; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau; lubrificando e afiando o equipamento quando necessário.

*Desengordurador.* — Executa a função de desengordurar e abrir o pêlo — procede à avaliação do pêlo a desengordurar, escolhendo o ajuste de parâmetros de trabalho que mais se adequa; alimenta a máquina de desengordurar com pêlo cortado e procede ao desengorduramento do mesmo, supervisionando a operação; verifica a qualidade final do pêlo; recolhe amostras para ensaio laboratorial, de acordo com plano de inspecção e ensaio; faz registo informático da quantidade trabalhada

e tempos de operação; movimentam os carros de pêlo até à zona em que é completada a secagem; procede à posterior abertura do pêlo; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento quando necessário e fazendo o seu autocontrolo.

*Suflador.* — Executa a função de suflar ou pré-suflar o pêlo; procede às misturas de pêlo necessárias para obtenção das composições finais a suflar; procede às afinações e ajuste de parâmetros de trabalho necessários, de acordo com instruções de posto; alimenta a máquina com pêlo e procede à suflagem do mesmo, supervisionando a operação; verifica a qualidade final do pêlo, no que respeita à sua limpeza; recolhe amostras para ensaio laboratorial, de acordo com plano de inspecção e ensaio; procede à embalagem do pêlo; faz registo informático da quantidade trabalhada e tempos de operação; movimentam as carretas de pêlo até ao armazém de produto acabado; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento quando necessário.

*Misturador-suflador.* — Opera com equipamentos para misturar, abrir, limpar e homogeneizar pêlo destinado à produção de feltros para chapéus; procede à mistura de diferentes qualidades de pêlo; separa as fibras por passagem na abridora; procede à afinação da suflosa; alimenta a suflosa com pêlo e procede à sua suflagem, supervisionando a operação; verifica a qualidade final do pêlo no que respeita à sua limpeza; pesa o pêlo suflado e regista; entrega o pêlo suflado ao armazém ou à secção de arcagem; alimenta a máquina de arcar; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Carbonizador.* — Carboniza a lâ: prepara o banho de carbonização; carboniza a lâ por imersão no banho; lava a lâ; centrifuga a lâ; opera com a estufa de secagem da lâ; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Misturador-cardador de lâ — indústria de chapalaria.* — Opera com equipamentos para abrir, misturar, limpar, paralelizar e homogeneizar fibras de lâ destinadas à produção de feltros: opera a abridora/misturadora para abrir e misturar as diferentes qualidades de lâ; procede à ensimagem; alimenta as cardas; vigia o seu funcionamento; vigia a qualidade do véu formado; retira a manta formada. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Arcador de feltros de pêlo.* — Opera com arco para, a partir do pêlo, obter feltros em forma cónica destinados ao fabrico de chapéus: selecciona o cone de arcagem; regula e alimenta o arco; coloca o cone na câmara do arco; acciona o arco para que o pêlo entre gradualmente na câmara e seja projectado em torno do cone; molha o pêlo; extrai o cone de arcagem da câmara, suspende-o e separa o feltro formado; dispõe os feltros arcados em rolos de determinado número de unidades; entrega à operação de semussar. Executa tarefas de manutenção

de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Arcador de feltros de lã.* — Opera com a carda de arcar para obter cones de lã destinados ao fabrico de chapéus, selecciona o cone de arcagem; regula a carda de arcar; enrola uniformemente o véu em torno do duplo-cone de arcagem; atingido o peso definido procede à separação e extracção dos dois cones de lã; entrega à operação de cojar; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Semussador.* — Opera com a máquina semussadora, procedendo à primeira operação de feltragem de feltros de pêlo para chapéus: regula a semussadora; coloca os rolos de feltros na semussadora, extrai-os ao fim de determinado tempo, cruza-os e volta a introduzi-los na máquina; repete o ciclo um número especificado de vezes. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Revistador de feltros.* — Verifica e corrige irregularidades de feltros para chapéus após operações de feltragem, principalmente após a semussagem e a coja: na mesa de revista verifica o interior e exterior dos feltros, retira manualmente impurezas e rectifica irregularidades de textura. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Cojador.* — Opera com a máquina de cojar, procedendo à primeira operação de feltragem de feltros de lã para chapéus; regula a coja; coloca o cone de lã na forma e baixa a palmatória para cojar a copa retirando-o depois; introduz a mediana no interior do cone de lã e coloca-o na coja, extrai-o ao fim de determinado tempo; retira a mediana, cruza o cone de lã, introduz a mediana e coloca-o de novo na coja; extrai o feltro da coja ao fim de determinado tempo. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Fulista.* — Opera com máquinas multirrolos ou fulões para feltrar feltros de pêlo ou lã para chapéus: regula e alimenta a máquina com feltros; no caso de máquinas multirrolos opera-a ao longo dum número determinado de ciclos entre os quais cruza os feltros, os inspecciona e corrige os seus defeitos; no caso de fulões retira os feltros da máquina ao atingirem a medida especificada. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Tintureiro — indústria de chapelaria.* — Trata feltros, mechas ou ramas de lã, pêlo ou outras fibras, com produtos adequados, a fim de lhes dar a coloração desejada, de os amaciar, impermeabilizar ou dar qualquer outro tipo de tratamento: mediante a quantidade de material a tratar, calcula a quantidade de cada um dos corantes, drogas ou produtos necessários; segue os procedimentos necessários à operação; verifica o resultado. Executa tarefas de

manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Rematador de feltros para chapéus.* — Opera com máquinas rematadoras ou multirrolos para colocar feltros na qualidade de feltragem requerida e nas dimensões necessárias ao seu enformamento: introduz as vezes necessárias os feltros na máquina cruzando-os entre cada ciclo; verifica a feltragem e as dimensões dos feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Enformador de feltros para chapéus.* — Opera a máquina de abrir copas, a de estirar abas e a de enformar para moldar cones de feltro dando forma à copa e à aba: regula as máquinas; abre (puxa) a copa do feltro; Estira (arreia) a aba do feltro; selecciona a forma e o aro adequados à enformação; enforma o feltro por estiramento a vapor; envia os feltros enformados para secagem. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Aveludador de feltros para chapéus.* — Opera as máquinas de aveludar, aparar, cardar, acamurçar ou outras, para conferir aos feltros acabamento aveludado, veludo, cardado, camurça ou outros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Afinador de feltros para chapéus.* — Opera a máquina de afinar copas e a de afinar abas para dar acabamento à superfície de feltros tornando-a lisa: regula as máquinas; selecciona a lixa; coloca o feltro na forma da máquina de afinar copas e afina-a; submete o feltro à máquina de afinar abas; procede à afinação manual na máquina de afinar de pratos; aspira os feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Gomador de feltros para chapéus.* — Impregna o feltro com goma, manualmente ou utilizando máquinas, para lhes conferir maior dureza, termoplasticidade e impermeabilidade: prepara a goma e verifica a sua concentração; goma o feltro por imersão e passagem à calandra; goma a aba na máquina respectiva; goma a copa por aplicação directa de goma a pincel; vaporiza e seca os feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

*Apropriagista.* — Executa as operações de acabamento de chapéus de pêlo, lã ou outros. Faz todas ou algumas das operações seguintes: enforma por tamanhos, prensa, aferreia, acintura, moldeia a aba e vinca a copa. Enforma os feltros por tamanhos na máquina de enformar; prensa os feltros na forma de alumínio pretendida usando uma prensa; aferreia a copa, acintura e aferreia a aba usando ferro, rebuço e água; moldeia a aba usando molde, ferro, rebuço e água; apara a aba; passa o chapéu após a costura. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando

o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

**Grifador — indústria de chapéus.** — Imprime marcas e dizeres em forros, tiras de carneira e diversos: alimenta a máquina a folha de ouro, ou a tinta, coloca o material a grifar na máquina e procede à grifagem por prensagem a quente.

**Cortador de tecidos — indústria de chapelaria.** — Corta camadas de tecido sobrepostas de acordo com os moldes, utilizando máquina de corte apropriada: coloca os moldes sobre o tecido estendido em camadas sobrepostas, alinha-o convenientemente e prende-o na periferia, com molas ou pesos; faz as regulações necessárias no equipamento em função do trabalho a executar; procede ao corte do tecido contornando com precisão o traçado dos moldes; faz registo da quantidade trabalhada e tempos; controla a qualidade do trabalho efectuado; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando e adiando ou mudando lâminas ao equipamento; mantém limpo o posto de trabalho.

**Costureira — indústria de chapelaria.** — Executa, manualmente ou à máquina, trabalhos de costura como sejam: cose a tira do chapéu; produz diversos laços, adornos e fitas que aplica nos chapéus; fabrica e aplica o forro.

## ANEXO II

Grupo	Categorias	Salário (euros) 2010
A	Encarregado geral .....	800
B	Chefe de secção .....	560
C	Arcador de 1. <sup>a</sup> ..... Rematador de 1. <sup>a</sup> .....	515,62
D	Cortador de pêlo ..... Desengordurador ..... Carbonizador de 1. <sup>a</sup> ..... Cardador de 1. <sup>a</sup> ..... Cojador de 1. <sup>a</sup> ..... Semussador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de fulão de 1. <sup>a</sup> ..... Tintureiro de 1. <sup>a</sup> ..... Enformador de 1. <sup>a</sup> ..... Gomador de 1. <sup>a</sup> ..... Aveludador 1. <sup>a</sup> ..... Revistador feltros de 1. <sup>a</sup> ..... Apropriagista .....	507
E	Arcador de 2. <sup>a</sup> ..... Rematador de 2. <sup>a</sup> .....	489,84
F	Classificador ..... Escovador ..... Escanhoador ..... Secretador ..... Secador ..... Aparador ..... Misturador de 1. <sup>a</sup> .....	486

Grupo	Categorias	Salário (euros) 2010
F	Suflador de 1. <sup>a</sup> ..... Fulista de 1. <sup>a</sup> ..... Afinador de 1. <sup>a</sup> ..... Cortador de tecidos ..... Costureira ..... Grifador .....	486
G	Carbonizador de 2. <sup>a</sup> ..... Cardador de 2. <sup>a</sup> ..... Cojador de 2. <sup>a</sup> ..... Semussador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de fulão de 2. <sup>a</sup> ..... Tintureiro de 2. <sup>a</sup> ..... Enformador de 2. <sup>a</sup> ..... Gomador de 2. <sup>a</sup> ..... Aveludador de 2. <sup>a</sup> ..... Revistador feltros de 2. <sup>a</sup> .....	481,65
H	Misturador de 2. <sup>a</sup> ..... Suflador de 2. <sup>a</sup> ..... Fulista de 2. <sup>a</sup> ..... Afinador de 2. <sup>a</sup> .....	475
I	Praticante de chapelaria .....	90 % das remunerações profissionais de 2. <sup>a</sup> onde prestem serviço
J	Aprendiz de chapelaria .....	80 % das remunerações profissionais de 2. <sup>a</sup> onde prestem serviço

Subsídio de alimentação — € 3,50/dia.

Progressão automática ao fim de quatro anos na categoria.

São João da Madeira, 14 de Maio de 2010.

Pela Associação dos Industriais de Chapelaria:

*Hamilton Fernando Costa Oliveira Figueiredo*, presidente, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*António de Jesus Marques*, mandatário.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta; Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 28 de Junho de 2010, a fl. 85 do livro n.º 11, com o n.º 148/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **CCT entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, e alteração salarial e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2009.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido

pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 707 trabalhadores e 65 empresas.

3 — O presente CCT abrange a actividade de inspecção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1 — O presente CCT e as respectivas alterações entram vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3 — O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4 — Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 1 de Janeiro de 2010.

##### **Cláusula 52.ª**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de € 6.

2 e 3 — .....

## **ANEXO II**

### **Tabela salarial**

Categorias	Euros
I — Quadro superior .....	1 265
II — Director técnico .....	950
III — Responsável de qualidade .....	896
IV — Responsável técnico .....	896
V — Inspector de veículos .....	775
1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções) .....	633
2) Acréscimos remuneratórios do inspector pelo desempenho de funções:	
a) Responsável técnico/responsável de qualidade .....	121
b) Director técnico .....	174
VI — Administrativo(a) .....	633
VII — Recepcionista .....	475
VIII — Trabalhador não qualificado .....	475

Lisboa, 4 de Maio de 2010.

Pela ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel:

*Fernando Teixeira*, presidente da direcção.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

*Nelson Silva Pereira*, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do sindicato seu filiador SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Depositado em 28 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 147/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> (Albarraque), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração não salarial.**

**Revisão parcial**

**Cláusula prévia**

O AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> (Albarraque), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, é revisto parcialmente da forma seguinte:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a PARMALAT — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, sita em Linhó (Albarraque), Sintra, CAE 10510 — Indústria de leite e derivados e CAE 10320 — Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, neste local, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente AE abrange a empresa, nos estabelecimentos indicados no número anterior, e um universo de 74 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante

se trate de uma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrário, acompanhado de proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

**CAPÍTULO II**

[...]

**CAPÍTULO III**

[...]

**CAPÍTULO IV**

[...]

**CAPÍTULO V**

[...]

**CAPÍTULO VI**

[...]

**CAPÍTULO VII**

[...]

**CAPÍTULO VIII**

[...]

**CAPÍTULO IX**

[...]

**CAPÍTULO X**

[...]

**CAPÍTULO XI**

[...]

**CAPÍTULO XII**

[...]

## CAPÍTULO XIII

[...]

## CAPÍTULO XIV

Cláusula 51.<sup>a</sup>

## Seguro de saúde

1 — Os trabalhadores, com mais de seis meses de antiguidade, terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2 — As garantias asseguradas são:

- a) Hospitalização;
- b) Ambulatório: consultas e outras despesas;
- c) Estomatologia: consultas e outras despesas;
- d) Próteses e ortóteses;
- e) Assistência médica ao domicílio;
- f) Cobertura da segunda opinião médica.

## CAPÍTULO XV

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 52.<sup>a</sup>

## Reclassificação profissional

1 — A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I do presente AE.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o SETAA, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

## Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Parmalat Portugal (Albarraque) à data da entrada em vigor do presente AE.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente AE.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

## Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os ins-

trumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da Parmalat Portugal (Albarraque), que ficam integralmente revogados.

## ANEXO I

[...]

## ANEXO II

## Enquadramentos e remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
0	Director . . . . .	1 880,55
1	Vice-director . . . . .	1 813,83
2	Chefe de serviços . . . . . Contabilista . . . . . Economista . . . . . Gerente de Cedi . . . . . Gestores de categoria de produto . . . . . Gestor de conta ( <i>key accounts</i> ) . . . . .	1 755,32
3	Chefe de área . . . . .	1 664,98
4	Chefe de secção . . . . . Inspectores de área . . . . . Gestores de produto . . . . . Técnico(a) de informática . . . . .	1 459,17
5	Técnico(a) de controlo e programação . . . . . Técnico(a) administrativo . . . . . Gestor de conta júnior ( <i>key account junior</i> ) . . . . . Inspector de vendas GIII . . . . . Secretário(a) de administração . . . . . Subchefe de secção . . . . .	1 224,61
6	Escriturário principal . . . . . Encarregado (a) de armazém . . . . . Inspector de vendas GII . . . . . Operador(a) de centro de dados . . . . . Técnico(a) de higiene e segurança . . . . .	1 166,10
7	Assistente comercial . . . . . Caixa . . . . . Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Inspector de vendas GI . . . . .	990,06
8	Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Promotor(a) de vendas . . . . . Fiel de armazém qualificado . . . . .	870,47
9	Assistente administrativo . . . . . Fiel de armazém principal . . . . . Promotor(a) de televendas . . . . . Vendedor(a) GII . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . .	811,45
10	Fiel de armazém . . . . . Telefonista/recepcionista . . . . .	752,42
11	Motorista/distribuidor . . . . . Vendedor(a) GI . . . . . Vendedor(a) distribuidor(a) . . . . .	694,94
12	Motorista de ligeiros . . . . . Operador(a) de armazém . . . . .	638,70

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
13	Ajudante de motorista . . . . . Auxiliar administrativo(a) . . . . . Promotor(a)/repositor(a) . . . . . Servente . . . . .	582,70

Lisboa, 16 de Junho de 2010.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

*Tiago Marques Tavares Lucas Caré*, mandatário.

*Maria Anjos Dias Afonso*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio*, mandatário.

Depositado em 28 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 146/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

# **Acordo de empresa entre a Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

## **Cláusula prévia**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 2006, e 48, de 29 de Dezembro de 2007, apenas nas matérias agora revistas.

## **Cláusula 1.ª**

### **Área e âmbito pessoal**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A. (SGGP), cuja actividade principal é a produção, transformação e comercialização de vidro plano e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

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

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 23 trabalhadores.

## **Cláusula 2.ª**

### **Âmbito temporal**

1 — . . . . .

2 — . . . . .

3 — O presente Acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e

restante clausulado de expressão pecuniária efeitos desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

## **Cláusula 21.ª**

### **Abonos para falhas**

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de € 74,09 enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

## **Cláusula 23.ª**

### **Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores da SGGP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — € 40,23;

De 10 a 14 anos — € 67,78;

De 15 a 19 anos — € 79,43;

De 20 a 24 anos — € 97,44;

Mais de 25 anos — € 138,74.

2 — . . . . .

## **Cláusula 24.ª**

### **Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — . . . . .

2 — . . . . .

3 — . . . . .

4 — . . . . .

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de € 56,58 a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro das 00 às 8 horas;

24 de Dezembro das 16 às 24 horas;

25 de Dezembro das 00 às 8 horas;

31 de Dezembro das 16 às 24 horas.

## **Cláusula 29.ª**

### **Subsídio de prevenção**

1 — . . . . .

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

€ 34,43, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;

€ 19,94, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3 — . . . . .

4 — . . . . .

5 — . . . . .

## **Cláusula 80.ª**

### **Refeitório**

1 — . . . . .

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia — € 9,50;  
Pequeno-almoço — € 2,50.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Transportes

A SGGP pagará aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de transporte diário que terá os seguintes valores:

Zona 1 (Bairro da Covina, Bairro Courelas, Pirescoxe e Santa Iria da Azoia) — € 1,46;  
Zona 2 (Moscavide, Sacavém, Bobadela, São João da Talha, Alverca, Póvoa, Granja, Vialonga e Tojal) — € 3,63;  
Zona 3 (outras localidades) — € 7.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo A:

Praticante do 1.º ano.

##### Grupo B:

Praticante do 2.º ano.

##### Grupo C:

Auxiliar de armazém;  
Estagiário do 1.º ano;  
Pré-oficial do 1.º ano.

##### Grupo D:

Agente de serviços administrativos;  
Estagiário do 2.º ano;  
Pré-oficial do 2.º ano.

##### Grupo E:

Operador de movimentação e cargas.

##### Grupo F:

Controlador/verificador de qualidade;  
Electricista;  
Escriturário;  
Instrumentista I;  
Operador de recepção/expedição;  
Operador de zona fria;  
Pedreiro refractarista;  
Preparador de laboratório;  
Serralheiro mecânico;  
Vigilante de linha (*float*).

##### Grupo G:

Analista de laboratório I;  
Assistente administrativo I;  
Instrumentista II;  
Oficial principal I;  
Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco;  
Programador de produção/expedição I.

##### Grupo H:

Analista de laboratório II;  
Assistente administrativo II;  
Oficial principal II;  
Operador de zona fria e qualidade I;  
Operador de zona quente I;  
Técnico de mecatrónica I.

##### Grupo I:

Analista de laboratório III;  
Assistente administrativo III;  
Coordenador de controlo de qualidade;  
Instrumentista III;  
Oficial principal III;  
Operador de zona fria e qualidade II;  
Operador de zona quente II;  
Programador de produção/expedição II.

##### Grupo J:

Analista de laboratório IV;  
Coordenador de exploração (*float*);  
Oficial principal IV;  
Operador de zona fria e qualidade III;  
Operador de zona quente III;  
Técnico administrativo I;  
Técnico comercial I;  
Técnico de mecatrónica II.

##### Grupo K:

Operador de zona fria e qualidade IV;  
Operador de zona quente IV;  
Técnico administrativo I-A;  
Técnico comercial I-A;  
Técnico de instrumentação electrónica I;  
Técnico de laboratório I;  
Técnico industrial I.

##### Grupo L:

Operador de zona fria e qualidade V;  
Operador de zona quente V;  
Técnico administrativo II;  
Técnico comercial II;  
Técnico de instrumentação electrónica II;  
Técnico de laboratório II;  
Técnico de mecatrónica III;  
Técnico industrial II.

##### Grupo M:

Técnico administrativo III;  
Técnico comercial III;  
Técnico de instrumentação electrónica III;  
Técnico de laboratório III;  
Técnico de mecatrónica IV;  
Técnico industrial III.

##### Grupo N:

Técnico administrativo IV;  
Técnico comercial IV;  
Técnico de laboratório IV;  
Técnico de mecatrónica V;  
Técnico industrial IV.



**Grupo O:**

Técnico administrativo v;  
Técnico comercial v;  
Técnico de laboratório v;  
Técnico industrial v.

**Grupo P:**

Técnico administrativo vi;  
Técnico comercial vi;  
Técnico de laboratório vi;  
Técnico industrial vi.

**ANEXO IV****Tabela salarial**

Grupos	Euros
A .....	759,93
B .....	825,07
C .....	965,93
D .....	1 001,41
E .....	1 037,41
F .....	1 060,20
G .....	1 095,14
H .....	1 128,51
I .....	1 159,21
J .....	1 279,43
K .....	1 379,52
L .....	1 479,07
M .....	1 582,80
N .....	1 912,27
O .....	2 114,56
P .....	2 167,52

Santa Iria de Azoia, 15 de Junho de 2010.

Pela Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A.:

*Luísa Maria Pereira de Carvalho Sanches Silveira*,  
mandatária.

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

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

*Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, relativamente ao AE Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 11 de Junho de 2010. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 25 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 145/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

# **Acordo de empresa entre a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e cinco trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

**Cláusula 31.ª-A****Regime de seguros**

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de € 7500.

**ANEXO II****Definição de funções**

*Vendedor.* — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro de pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos seus artigos. Visita os clientes localmente, relatando em impresso próprio os objectivos e o resultado da visita efectuada.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

## Grupo I:

Encarregado geral.

## Grupo II:

Contabilista;  
Subencarregado geral.

## Grupo III:

Chefe de secção;  
Secretário de administração.

## Grupo IV:

Operador de computador;  
Subchefe de secção;  
Secretário de direcção.

## Grupo V:

Caixa;  
Carpinteiro de 1.ª;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário de 1.ª;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista de 1.ª;  
Serralheiro mecânico de 1.ª;  
Torneiro mecânico de 1.ª;  
Vendedor.

## Grupo VI:

Coordenador de sector.

## Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Agente de serviços de atendimento a clientes;  
Controlador de qualidade de lentes de receituário;  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;  
Operador de máquinas de receituário;  
Operador de máquinas de vácuo.

## Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.ª;  
Dactilógrafo;  
Escriturário de 2.ª;  
Oficial electricista de 2.ª;  
Serralheiro mecânico de 2.ª;  
Torneiro mecânico de 2.ª

## Grupo IX:

Carpinteiro de 3.ª;  
Escriturário de 3.ª;  
Fiel de armazém;  
Oficial electricista de 3.ª;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;Telefonista;  
Torneiro mecânico de 3.ª

## Grupo X:

Alimentador de forno automático;  
Alisador de lentes bifocais;  
Alisador de lentes unifocais;  
Estagiário de escritório do 3.º ano;  
Fresador de óptica;  
Operador de máquina de lavar produtos ópticos;  
Polidor de óptica;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Rectificador de moldes;  
Rectificador de topos.

## Grupo XI:

Guarda.

## Grupo XII:

Controlador de qualidade;  
Embalador;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Montador de discos;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

## Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

## Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.

## Grupo XV:

Aprendiz;  
Praticante.

## ANEXO IV

## Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
I .....	1 206,50
II .....	1 045
III .....	725,50
IV .....	698
V .....	665,50
VI .....	655
VII .....	648
VIII .....	640
IX .....	632
X .....	592
XI .....	581,50
XII .....	561
XIII .....	553

Grupos	Vencimento (euros)
XIV.....	546
XV.....	475

Vila Real, 15 de Junho de 2010.

Pela FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>:

*Armando Gonzaga Guimarães*, mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, mandatário.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, mandatário.

*Nuno Manuel Vieira Borges*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 11 de Junho de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Pedro Miguel P. T. Jesus Vicente*.

Depositado em 25 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 144/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração de matéria pecuniária.

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 731 trabalhadores.

#### Cláusula 37.ª

##### Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre

si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa, a saber:

	Euros
Mais de 12 anos .....	100,02
Mais de 16 anos .....	133,36
Mais de 20 anos .....	166,70
Mais de 24 anos .....	200,04
Mais de 28 anos .....	233,38

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de 11 anuidades, com o valor unitário de € 8,33.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar 12 anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Lisboa, 7 de Junho de 2010.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*José Manuel Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Fernando Moreira da Silva*, vogal do conselho de administração.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel António da Silva Leal*, mandatário e dirigente nacional da FECTRANS.

*José Manuel Amado*, mandatário e dirigente nacional do STRUP.

#### Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 31 de Maio de 2010. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 23 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 141/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris — Alteração de matéria pecuniária.**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 850 trabalhadores.

**Cláusula 37.ª**

**Diuturnidades**

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa, a saber:

Mais de 12 anos — € 100,02;  
Mais de 16 anos — € 133,36;  
Mais de 20 anos — € 166,70;  
Mais de 24 anos — € 200,04;  
Mais de 28 anos — € 233,38.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de 11 anuidades, com o valor unitário de € 8,33.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar 12 anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Lisboa, 7 de Junho de 2010.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*José Manuel Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Fernando Moreira da Silva*, vogal do conselho de administração.

Pela ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris:

*Ricardo Jorge Pereira Monteiro*, mandatário.  
*Felisberto Martins Borges*, mandatário.

Depositado em 23 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 143/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração de matéria pecuniária.**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 15 trabalhadores.

**Cláusula 37.ª**

**Diuturnidades**

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa, a saber:

Mais de 12 anos — € 100,02;  
Mais de 16 anos — € 133,36;  
Mais de 20 anos — € 166,70;  
Mais de 24 anos — € 200,04;  
Mais de 28 anos — € 233,38.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de 11 anuidades, com o valor unitário de € 8,33.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar 12 anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Lisboa, 7 de Junho de 2010.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*José Manuel Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Fernando Moreira da Silva*, vogal do conselho de administração.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*Maria Fernanda Esteves dos Santos de Sousa*, mandatária.

Depositado em 23 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 142/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. E., e o STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros.**

Entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. E., entidade pública empresarial com o capital estatutário de € 305 200 000 e sede social na Estação de Santa Apolónia, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 503933813, e o STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários, número de identificação de pessoa colectiva 507679679, e com sede na Estação de Caminhos de Ferro Portugueses, porta n.º 1, 3050-428 Pampilhosa, é celebrado, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, um acordo de adesão ao AE/REFER subscrito pelo SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros,

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, nos termos seguintes:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

O STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários declara que adere ao acordo de empresa, subscrito pela REFER, E. P. E., e pelo SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

Com a presente adesão, estima-se que o AE/REFER passe a ser aplicado a cerca de 44 trabalhadores filiados no STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

A REFER, E. P. E., aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários.

3 de Março de 2010.

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. E.:

*Luís Filipe de Melo e Sousa Pardal*, presidente.

*Alfredo Vicente Pereira*, vice-presidente.

Pelo STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários:

*Amândio Ferreira dos Santos*, mandatário.

*Paulo Jorge Girão Batista*, mandatário.

Depositado em 22 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 140/2010, 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

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **UGT-Bragança, União Geral de Trabalhadores de Bragança**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 16 de Maio de 2010.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da identidade sindical**

###### **Artigo 1.º**

###### **Natureza, âmbito e sede**

1 — A UGT-Bragança, União Geral de Trabalhadores de Bragança, adiante designada por UGT-Bragança, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT-Bragança abrange todo o distrito de Bragança e tem a sua sede em Bragança.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sigla e símbolos**

A UGT-Bragança adopta a sigla «UGT-Bragança» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Bragança» e, por cima, a sigla «UGT».

###### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira e hino**

1 — A bandeira da UGT-Bragança é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT-Bragança é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos princípios fundamentais e fins**

###### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais**

A UGT-Bragança rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos Estatutos.

###### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT-Bragança o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes Estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT-Bragança exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT-Bragança e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT-Bragança são as fixadas no Regulamento de Tendências, anexo a estes Estatutos.

###### **Artigo 6.º**

###### **Fins**

A UGT-Bragança prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democra-

tização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Bragança, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT-Bragança

##### Artigo 7.º

###### Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT-Bragança as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Bragança desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

###### Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT-Bragança associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Bragança.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT-Bragança associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Bragança e que exerçam a sua actividade no distrito de Bragança, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

###### Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT-Bragança, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT-Bragança.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT-Bragança, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes Estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT-Bragança e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT-Bragança trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes Estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

## Artigo 11.º

### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT-Bragança, nos termos dos presentes Estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT-Bragança, segundo os princípios e normas destes Estatutos e dos regulamentos da UGT-Bragança;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT-Bragança na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT-Bragança para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos;

## Artigo 12.º

### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os Estatutos e os regulamentos da UGT-Bragança;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT-Bragança;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT-Bragança;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT-Bragança, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT-Bragança sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT-Bragança, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT-Bragança o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT-Bragança.

## Artigo 13.º

### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT-Bragança, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

## Artigo 14.º

### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes Estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT-Bragança

## Artigo 15.º

### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT-Bragança:

a) O congresso;

b) O conselho geral;

c) O secretariado;

d) A mesa do congresso e do conselho geral;

e) O conselho fiscalizador de contas.



## SECÇÃO I

### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

- 1 — O congresso é o órgão máximo da UGT-Bragança.
- 2 — O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência, é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT-Bragança e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 400 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT-Bragança poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Revisão dos Estatutos, no respeito pelos Estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

e) Aprovação do regimento do congresso;

f) Fixação das quotizações sindicais;

g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT-Bragança e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ulitimação das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Bragança, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos Estatutos da UGT-Bragança, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT-Bragança, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Bragança, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Bragança, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Bragança com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterá a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT-Bragança.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse

aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT-Bragança.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33 nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

*a)* A mesa do congresso;

*b)* Os membros do secretariado.

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT-Bragança ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no

acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos Estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT-Bragança, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT-Bragança no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT-Bragança;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;
- i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;
- k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT-Bragança aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes Estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO III

##### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT-Bragança e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT-Bragança é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### Artigo 30.º

#### Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT-Bragança obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT-Bragança.

### Artigo 31.º

#### Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- c) Representar a UGT-Bragança em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT-Bragança;
- e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;
- f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos Estatutos;
- h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos Estatutos;
- i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;
- k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT-Bragança e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT-Bragança é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT-Bragança;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT-Bragança, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;
- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;
- e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT-Bragança;
- f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 35.º

##### Reunião e Funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do

conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO V

### Das disposições comuns

#### Artigo 36.º

##### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT-Bragança, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

#### Artigo 37.º

##### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT-Bragança, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT-Bragança podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT-Bragança, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT-Bragança o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT-Bragança, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT-Bragança, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT-Bragança.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT-Bragança.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT-Bragança.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT-Bragança

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT-Bragança:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT-Bragança:

a) Observar e fazer cumprir os Estatutos e regulamentos da UGT-Bragança, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT-Bragança para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes Estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou falem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT-Bragança.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT-Bragança.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

### CAPÍTULO V

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT-Bragança possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT-Bragança.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT-Bragança.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT-Bragança:

- a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus Estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT-Bragança para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT-Bragança, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT-Bragança.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT-Bragança a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT-Bragança, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT-Bragança e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos Estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT-Bragança.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT-Bragança poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT-Bragança que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Bragança que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Bragança que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos Estatutos e regulamentos da UGT-Bragança;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT-Bragança;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos Estatutos da UGT-Bragança e nos Estatutos e Declaração de Princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT-Bragança sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado, ou pelo Conselho geral nos termos do artigo 48.º

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros, e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

#### Artigo 53.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT-Bragança, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT-Bragança, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT-Bragança, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT-Bragança, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT-Bragança, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 54.º

##### Alteração dos Estatutos

1 — Os Estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT-Bragança são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos Estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### Dissolução da UGT-Bragança

1 — A dissolução da UGT-Bragança, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT-Bragança, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

### ANEXO

#### Regulamento de Tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT-Bragança, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

## Artigo 2.º

### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos Estatutos da UGT-Bragança e dos Estatutos e Declaração de Princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

## Artigo 3.º

### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT-Bragança, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

## Artigo 4.º

### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT-Bragança.

## Artigo 5.º

### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT-Bragança não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

## Artigo 6.º

### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

## Artigo 7.º

### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT-Bragança, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes Estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT-Bragança;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 18 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 129 do livro n.º 2.

## UGT-Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 30 de Maio de 2010.

## CAPÍTULO I

### Da identidade sindical

## Artigo 1.º

### Natureza, âmbito e sede

1 — A UGT-Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu, adiante designada por UGT-Viseu, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT-Viseu abrange todo o distrito de Viseu e tem a sua sede em Viseu.

## Artigo 2.º

### Sigla e símbolos

A UGT-Viseu adopta a sigla «UGT-Viseu» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Viseu» e, por cima, a sigla «UGT».

## Artigo 3.º

### Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT-Viseu é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT-Viseu é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.



## CAPÍTULO II

**Dos princípios fundamentais e fins**

## Artigo 4.º

**Princípios fundamentais**

A UGT-Viseu rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

## Artigo 5.º

**Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT-Viseu o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — As tendências existentes na UGT-Viseu exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT-Viseu e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT-Viseu são as fixadas no Regulamento de Tendências anexo a estes estatutos.

## Artigo 6.º

**Fins**

A UGT-Viseu prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Viseu, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

## CAPÍTULO III

**Filiados na UGT-Viseu**

## Artigo 7.º

**Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores**

1 — São membros de pleno direito da UGT-Viseu as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Viseu desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

## Artigo 8.º

**Associações sindicais independentes**

1 — Podem filiar-se na UGT-Viseu associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Viseu.

3 — Podem ainda filiar-se na UGT-Viseu associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com

sede fora do distrito de Viseu e que exerçam a sua actividade no distrito de Viseu, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

### Artigo 9.º

#### Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT-Viseu, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT-Viseu.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao Secretariado da UGT-Viseu, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT-Viseu e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

### Artigo 10.º

#### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT-Viseu trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

### Artigo 11.º

#### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT-Viseu, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT-Viseu, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT-Viseu;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT-Viseu na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT-Viseu para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos;

### Artigo 12.º

#### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT-Viseu;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do Congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT-Viseu;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT-Viseu;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT-Viseu, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT-Viseu sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT-Viseu, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao Secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT-Viseu o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT-Viseu.

### Artigo 13.º

#### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT-Viseu, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização da UGT-Viseu

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT-Viseu:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT-Viseu.

2 — O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT-Viseu e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 400 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do Secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT-Viseu poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

e) Aprovação do regimento do congresso;

f) Fixação das quotizações sindicais;

g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT-Viseu e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Viseu, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT-Viseu, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de

20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT-Viseu, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Viseu, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Viseu, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Viseu com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do Conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterá a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT-Viseu.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado

convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT-Viseu.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado;

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT-Viseu ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um o número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT-Viseu, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT-Viseu no caso de falta de quórum do Secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT-Viseu;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do Congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT-Viseu aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO III

##### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT-Viseu e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT-Viseu é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado elegerá de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT-Viseu obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT-Viseu.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;

b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

c) Representar a UGT-Viseu em juízo e fora dele;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT-Viseu;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT-Viseu e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT-Viseu é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT-Viseu;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT-Viseu, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT-Viseu;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 35.º

##### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o Presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO V

#### Das disposições comuns

#### Artigo 36.º

##### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT-Viseu, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

#### Artigo 37.º

##### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT-Viseu, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT-Viseu podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT-Viseu, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT-Viseu o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT-Viseu, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT-Viseu, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT-Viseu.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT-Viseu.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT-Viseu.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT-Viseu

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT-Viseu:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT-Viseu:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e Regulamentos da UGT-Viseu, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT-Viseu para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou falem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT-Viseu.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT-Viseu.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

### CAPÍTULO V

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT-Viseu possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT-Viseu.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT-Viseu.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT-Viseu:

a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT-Viseu para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT-Viseu, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT-Viseu.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos Órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT-Viseu a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT-Viseu, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT-Viseu e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT-Viseu.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT-Viseu poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Menção em acta;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Demissão;

d) Expulsão.



2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT-Viseu que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Viseu que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Viseu que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT-Viseu;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT-Viseu;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT-Viseu e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT-Viseu sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado ou pelo conselho geral, nos termos do artigo 48.º

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de vinte dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma Comissão Organizadora do Congresso, constituída por 5 membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

#### Artigo 53.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT-Viseu, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT-Viseu, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários gerais adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT-Viseu, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT-Viseu, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT-Viseu, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 54.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT-Viseu são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### Dissolução da UGT-Viseu

1 — A dissolução da UGT-Viseu, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT-Viseu, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

## Artigo 56.º

### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

## Artigo 57.º

### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

## Artigo 1.º

### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT-Viseu, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

## Artigo 2.º

### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT-Viseu e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

## Artigo 3.º

### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT-Viseu, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

## Artigo 4.º

### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT-Viseu.

## Artigo 5.º

### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT-Viseu não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

## Artigo 6.º

### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

## Artigo 7.º

### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT-Viseu, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT-Viseu;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 18 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 129 do livro n.º 2.

## UGT-Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro

Estatutos aprovados na assembleia constituinte, realizada em 29 de Maio de 2010.

## CAPÍTULO I

### Da identidade sindical

## Artigo 1.º

### Natureza, âmbito e sede

1 — A UGT-Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro, adiante designada por UGT-Aveiro, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT-Aveiro abrange todo o distrito de Aveiro e tem a sua sede em Aveiro.

### Artigo 2.º

#### Sigla e símbolos

A UGT-Aveiro adopta a sigla «UGT-Aveiro» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Aveiro» e, por cima, a sigla «UGT».

### Artigo 3.º

#### Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT-Aveiro é formada por um recângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT-Aveiro é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e fins

### Artigo 4.º

#### Princípios fundamentais

A UGT-Aveiro rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

### Artigo 5.º

#### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT-Aveiro o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — As tendências existentes na UGT-Aveiro exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT-Aveiro e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT-Aveiro são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

### Artigo 6.º

#### Fins

A UGT-Aveiro prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de

acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Aveiro, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT-Aveiro

##### Artigo 7.º

###### Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT-Aveiro as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Aveiro desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

###### Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT-Aveiro associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Aveiro.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT-Aveiro associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Aveiro e que exerçam a sua actividade no distrito de Aveiro, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

###### Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT-Aveiro, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT-Aveiro.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT-Aveiro, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT-Aveiro e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

##### Artigo 10.º

###### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT-Aveiro trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

##### Artigo 11.º

###### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT-Aveiro, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT-Aveiro, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT-Aveiro;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT-Aveiro na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT-Aveiro para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

##### Artigo 12.º

###### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT-Aveiro;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT-Aveiro;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT-Aveiro;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT-Aveiro, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT-Aveiro sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT-Aveiro, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT-Aveiro o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT-Aveiro.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT-Aveiro, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização da UGT-Aveiro

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT-Aveiro:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

### SECÇÃO I

#### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT-Aveiro.

2 — O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 80 e no máximo de 160.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT-Aveiro e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter o direito de eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 600 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter o direito de designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT-Aveiro poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT-Aveiro e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimate das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Aveiro, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT-Aveiro, bem como os documentos de base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos de base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT-Aveiro, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Aveiro, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Aveiro, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Aveiro com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterá a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT-Aveiro.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse

aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT-Aveiro.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 35, nem superior a 55, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) Os membros do secretariado.

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem o direito de designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT-Aveiro ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixado em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham o número mínimo de filiados fixado na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior tem o direito de eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam o direito de indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual tem o direito de eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no

acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito de eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT-Aveiro bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT-Aveiro no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT-Aveiro;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;
- i) Deliberar sobre quaisquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;
- k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT-Aveiro aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

- 1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.
- 2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, e as deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

- 1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT-Aveiro e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.
- 2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, dentre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.
- 3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.
- 4 — O presidente da UGT-Aveiro é o primeiro da lista eleita.
- 5 — O secretariado elegerá, dentre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.
- 6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.
- 7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.
- 8 — O presidente é obrigatoriamente indicado de modo individual.
- 9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.
- 10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

- 1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.
- 2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.
- 3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.
- 4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

- 1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.
- 2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.
- 3 — A UGT-Aveiro obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.
- 4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.
- 5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.
- 6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito a voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT-Aveiro.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

- 1 — Compete ao secretariado:
  - a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
  - b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
  - c) Representar a UGT-Aveiro em juízo e fora dele;
  - d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT-Aveiro;
  - e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;
  - f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
  - g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
  - h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
  - i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
  - j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;
  - k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
  - l) Zelar pelo bom nome da UGT-Aveiro e da UGT — União Geral de Trabalhadores;



*m)* Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscalizador de contas

###### Artigo 32.º

###### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT-Aveiro é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá, dentre os seus membros, um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

###### Artigo 33.º

###### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

*a)* Examinar regularmente a contabilidade da UGT-Aveiro;

*b)* Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT-Aveiro, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

*c)* Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

*d)* Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

*e)* Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT-Aveiro;

*f)* Participar, sem direito a voto, no congresso.

###### Artigo 34.º

###### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, dentre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

###### Artigo 35.º

###### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO V

##### Das disposições comuns

###### Artigo 36.º

###### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT-Aveiro, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

###### Artigo 37.º

###### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT-Aveiro, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

*a)* As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

*b)* Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

*c)* Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

###### Artigo 38.º

###### Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

###### Artigo 39.º

###### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT-Aveiro podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT-Aveiro deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT-Aveiro o requerimento

fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT-Aveiro, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, dentre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT-Aveiro, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT-Aveiro.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT-Aveiro.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT-Aveiro.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT-Aveiro

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT-Aveiro:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT-Aveiro:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT-Aveiro, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT-Aveiro para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT-Aveiro.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT-Aveiro.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

### CAPÍTULO V

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT-Aveiro possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT-Aveiro.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT-Aveiro.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT-Aveiro:

a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT-Aveiro para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT-Aveiro, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das

despesas e encargos resultantes da actividade da UGT-Aveiro.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT-Aveiro a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO VI

### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT-Aveiro, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT-Aveiro e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT-Aveiro.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT-Aveiro poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT-Aveiro que, injustificadamente, não cumprem algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Aveiro que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Aveiro que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT-Aveiro;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT-Aveiro;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT-Aveiro e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT-Aveiro sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado ou pelo conselho geral, nos termos do artigo 48.º

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

## CAPÍTULO VII

### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participarão no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros, e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

#### Artigo 53.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito a participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT-Aveiro, sem direito a voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito a participação no congresso e no conselho geral da UGT-Aveiro, sem direito a voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm direito a participação no congresso da UGT-Aveiro, sem direito a voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem direito a participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT-Aveiro, sem direito a voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional

da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT-Aveiro, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 54.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT-Aveiro são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes, e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### Dissolução da UGT-Aveiro

1 — A dissolução da UGT-Aveiro só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará, e os bens da UGT-Aveiro, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

### ANEXO

#### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT-Aveiro é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção

política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT-Aveiro e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT-Aveiro, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT-Aveiro.

#### Artigo 5.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT-Aveiro não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

#### Artigo 6.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) De ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT-Aveiro, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) De exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) De propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical, devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT-Aveiro;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 21 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 129 do livro n.º 2.

## **UGT-Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora**

Estatutos aprovados em congresso fundador, realizado em 18 de Abril de 2010.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da identidade sindical**

##### **Artigo 1.º**

###### **Natureza, âmbito e sede**

1 — A UGT-Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora, adiante designada por UGT-Évora, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT-Évora abrange todo o distrito de Évora e tem a sua sede em Évora.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sigla e símbolos**

A UGT-Évora adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contraposta à palma da outra, figurando por baixo a expressão «ÉVORA» e por cima a sigla «UGT» em branco.

##### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira e hino**

1 — A bandeira da UGT-Évora é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT-Évora é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais e fins**

##### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais**

A UGT-Évora rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical

que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

##### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT-Évora o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT-Évora exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT-Évora e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT-Évora são os fixados no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

##### **Artigo 6.º**

###### **Fins**

A UGT-Évora prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Évora, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT-Évora

##### Artigo 7.º

###### Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT-Évora as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Évora desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

###### Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT-Évora associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito da Évora.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT-Évora associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Évora e que exerçam a sua actividade no distrito de Évora, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na união da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

###### Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT-Évora, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT-Évora.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT-Évora, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT-Évora e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

##### Artigo 10.º

###### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT-Évora trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

##### Artigo 11.º

###### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT-Évora, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT-Évora, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT-Évora;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT-Évora na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT-Évora para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT-Évora;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT-Évora;
- c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT-Évora;
- d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar mensalmente a quota à UGT-Évora, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- f) Informar, em tempo oportuno, a UGT-Évora sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização sem motivo justificado ou não aceite pela UGT-Évora pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT-Évora o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT-Évora.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

- a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT-Évora, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização da UGT-Évora

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT-Évora:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

- 1 — O congresso é o órgão máximo da UGT-Évora.
- 2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do secretariado;
- e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT-Évora e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 400 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT-Évora poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

### Artigo 17.º

#### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotas sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT-Évora e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

### Artigo 18.º

#### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Évora, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT-Évora, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT-Évora, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes

eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

### Artigo 19.º

#### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Évora, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Évora, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Évora com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

### Artigo 20.º

#### Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT-Évora.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

### Artigo 21.º

#### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos



individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

#### SECÇÃO II

##### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT-Évora.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos dos n.ºs 10 deste artigo e 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) Os membros do secretariado.

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT-Évora ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior tem direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT-Évora, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT-Évora no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT-Évora;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT-Évora aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT-Évora e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT-Évora é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado elegerá de entre os seus membros dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo

neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT-Évora obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado, nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT-Évora.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

- Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
- Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- Representar a UGT-Évora em juízo e fora dele;
- Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT-Évora;
- Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT-Évora e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscalizador de contas

###### Artigo 32.º

###### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT-Évora é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

###### Artigo 33.º

###### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT-Évora;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT-Évora, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT-Évora;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

###### Artigo 34.º

###### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

###### Artigo 35.º

###### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente e extraordinariamente a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO V

##### Das disposições comuns

###### Artigo 36.º

###### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT-Évora, bem como os filiados individuais com a quotização em dia.

###### Artigo 37.º

###### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT-Évora, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de vir a atingir-se uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

###### Artigo 38.º

###### Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT-Évora podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT-Évora deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT-Évora, o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT-Évora, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT-Évora, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT-Évora.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT-Évora.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT-Évora.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT-Évora

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT-Évora:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT-Évora:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT-Évora, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT-Évora para o qual tenham sido eleitos os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT-Évora.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT-Évora.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

### CAPÍTULO V

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT-Évora possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT-Évora.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT-Évora.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT-Évora:

a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT-Évora para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT-Évora, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT-Évora.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT-Évora a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT-Évora, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT-Évora e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT-Évora.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT-Évora poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT-Évora que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Évora que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Évora que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT-Évora;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos Órgãos estatutários da UGT-Évora;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT-Évora e

nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT-Évora sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participarão no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros, e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

#### Artigo 53.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT-Évora, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT-Évora, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT-Évora, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT-Évora, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT-Évora se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 54.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT-Évora são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### Dissolução da UGT-Évora

1 — A dissolução da UGT-Évora só poderá efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT-Évora, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT-Évora, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT-Évora e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT-Évora, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT-Évora.

#### Artigo 5.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT-Évora não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

#### Artigo 6.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT-Évora, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT-Évora;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 23 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 130 do livro n.º 2.

## **Associação Sindical dos Trabalhadores dos Serviços Prisionais — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada a 24 de Abril de 2010, aos Estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11 de 15 de Junho de 1990.

### **Associação Sindical dos Trabalhadores dos Serviços Prisionais**

#### **Estatutos**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação, âmbito geográfico, sede e duração**

1 — A Associação Sindical dos Trabalhadores dos Serviços Prisionais, abreviadamente designada por ASTSP, é uma associação de âmbito nacional constituída pelo pessoal dos estabelecimentos prisionais.

2 — A ASTSP é constituída por tempo indeterminado e tem a sua sede na Avenida de 24 de Janeiro, 1500-624 Lisboa, podendo ser deslocada a todo o tempo para qualquer outro local, por mera deliberação do conselho geral.

3 — A ASTSP pode abrir delegações em qualquer localidade do seu âmbito geográfico, por deliberação da assembleia geral.

##### **Artigo 2.º**

##### **Finalidades**

Compete à ASTSP, em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, com independência do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas ou interesses económicos e baseia-se na liberdade de auto-organização, com liberdade de inscrição mas obrigatoriamente respeitando os princípios da organização e gestão democráticas, com base na eleição periódica e por escrutínio secreto de todos os seus órgãos, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação.

##### **Artigo 3.º**

##### **Do direito de tendência**

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos na alínea e) do n.º 2 do artigo 55.º da Constituição.

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

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

##### **Artigo 4.º**

##### **Atribuições**

São atribuições da ASTSP como associação sindical:

a) Dignificar o exercício da profissão dos seus associados, promovendo o seu bem-estar económico, social e cultural, bem como a sua formação cívica, técnica, deontológica e humana;

b) Intervir junto do poder político, legislativo e administrativo, promovendo a elaboração de normas que defendam os interesses, a estabilidade do emprego e a dignificação da carreira dos seus associados;

c) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

d) Promover o melhoramento do sistema penitenciário, designadamente constituindo comissões de estudo e grupos de trabalho para proceder à análise dos assuntos de relevante interesse para a instituição, emitindo pareceres sobre questões de serviço, formulando propostas e apresentando sugestões às entidades competentes;

e) Lutar pela defesa dos direitos fundamentais do homem dentro dos estabelecimentos prisionais, nomeadamente desenvolvendo acções que promovam a reinserção social dos reclusos e aspectos atinentes à execução das medidas restritivas da liberdade;

f) Defender e estimular a solidariedade e coesão moral dos trabalhadores dos serviços prisionais, nomeadamente dando-lhes conhecimento de quaisquer irregularidades, arbitrariedades ou injustiças de que sejam vítimas, por parte de quem quer que seja, defendendo ainda qualquer associado, assegurando a sua defesa em processo que lhe seja movido em razão de matéria de serviço ou sindical, salvo se este se opuser;

g) Informar os seus associados das questões de interesse profissional e sindical, nomeadamente pela edição de publicações, periódicas ou não, de qualquer tipo, e promoção, ao abrigo de direito de reunião e manifestação, das iniciativas que tiver por adequadas à prossecução das suas finalidades, designadamente através de debates, seminários ou encontros e criação do seu *website*;

h) Declarar o recurso à greve e assumir o compromisso de utilizar todos os meios preventivos ou de solução de diferendos colectivos, podendo recorrer à arbitragem, conciliação, mediação ou a instâncias judiciais, nacionais ou internacionais;

i) Associar-se com outras organizações congéneres, tanto nacional como internacionalmente.

## Artigo 5.º

### Competência especial

Compete em especial à ASTSP:

a) Prestar serviços de carácter económico, social e cultural aos seus associados;

b) Promover a deontologia profissional;

c) Lutar pela obtenção de situação económica e de outros benefícios compatíveis com a dignidade, isenção e risco que lhe estão exigidos como responsáveis pela execução das decisões jurídico-penais;

d) Lutar pelo reajustamento periódico dos vencimentos e pensões de reforma e de harmonia com as condições socio-económicas, considerando-se os aposentados em paridade com os trabalhadores em serviço activo;

e) A defesa de adequadas condições laborais, nomeadamente quanto a condições de serviço e de carácter social e habitacional;

f) Dispensar apoio jurídico aos seus associados;

g) Incrementar o convívio entre os seus associados e as relações com outras profissões congéneres, tanto nacional como internacionalmente.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

## Artigo 6.º

### Associados

1 — São associados da ASTSP todos os trabalhadores dos serviços prisionais, independentemente da sua forma de provimento e os que estejam na situação de aposentado.

2 — Constituem condições de admissão a inscrição, o pagamento de jóia e a aceitação dos presentes Estatutos.

## Artigo 7.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados, quando no pleno gozo dos seus direitos, com as quotas regularizadas:

a) Participar em todas as iniciativas da Associação;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da ASTSP, de acordo com o disposto nos presentes Estatutos;

c) Apresentar propostas e formular requerimentos, solicitando, quando tal entenda necessário, a convocação da assembleia geral nos termos previstos nestes Estatutos;

d) Examinar, na sede da Associação Sindical, os orçamentos, os livros, as contas e demais documentos da ASTSP, bem como ainda requerer informações junto da direcção nacional;

e) Usufruir de todas os direitos e regalias que sejam disponibilizados pela ASTSP na realização das suas finalidades;

f) Beneficiar dos fundos de greve que venham a ser criados e regulamentados pelos órgãos competentes da Associação Sindical;

g) Desfiliar-se em qualquer altura da Associação Sindical mediante comunicação escrita à direcção nacional com antecedência de 30 dias;

h) Reclamar, fundamentando, o auxílio da Associação, sua intervenção e acção;

i) Adquirir o cartão de identificação sindical e exemplar dos presentes Estatutos, os quais lhes devem ser gratuitamente entregues logo após a aquisição da qualidade de associado;

j) Formular livremente as críticas tidas por convenientes à actuação e decisões dos órgãos da Associação Sindical, mas sempre no seu seio.

## Artigo 8.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Pagar a jóia aquando da inscrição e a quota no valor e tempos fixados;

b) Aceitar e exercer os cargos que lhe forem conferidos pela ASTSP, salvo razões legítimas de escusa aceites pela assembleia geral;

c) Comparecer às assembleias gerais para que forem convocados e exercer o seu direito de voto;

d) Cumprir os Estatutos, abstenendo-se de actividades que contrariem o que neles estabelecer;

e) Acatar as resoluções dos órgãos deliberativos e executivos da Associação, nomeadamente no exercício do poder disciplinar;

f) Defender os interesses colectivos prosseguidos pela ASTSP, mantendo conduta prestigiante para a Associação.

## Artigo 9.º

### Suspensão da qualidade de associado

A qualidade de associado suspende-se:

a) Quando o associado passa à situação de licença sem vencimento por um ano;

b) Quando o associado passa à situação de licença sem vencimento de longa duração;

c) Quando o associado seja nomeado ou exerça funções em qualquer órgão do poder central e regional ou em organismos internacionais;

d) Quando o associado o requeira, invocando razões ponderosas de incompatibilidade entre funções que exerce e a qualidade de sócio efectivo, desde que a direcção nacional as considere atendíveis;



e) Quando ao associado tiver sido aplicada a sanção disciplinar de suspensão.

#### Artigo 10.º

##### **Perda da qualidade de associado**

Perdem a qualidade de associados:

a) Os que voluntariamente percam a qualidade de trabalhadores dos serviços prisionais, excepto por aposentação;

b) Os que tenham em atraso a quotização anual em parte equivalente a quatro meses de quotas, se, após aviso da direcção nacional, não satisfaçam tal pagamento no prazo de 30 dias, podendo haver lugar a readmissão perante nova proposta do sócio e pagamento da importância em dívida, acrescida da taxa que é fixada em 20 % da quotização anual do ano em que se verificou a falta de pagamento;

c) Os associados a quem vier a ser aplicada a sanção disciplinar de expulsão.

#### Artigo 11.º

##### **Direito de voto e capacidade de ser eleito**

Podem eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação os associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais com mais de seis meses de filiação.

#### Artigo 12.º

##### **Quotas**

1 — A quota mensal corresponde a 0,75 % das retribuições líquidas mensais, sendo, no entanto, aos trabalhadores aposentados fixado em 0,50 % das suas pensões líquidas o montante da sua quota mensal.

2 — A Associação não pode recusar a passagem de documento essencial à actividade profissional do associado que seja da sua competência por falta de pagamento de quotas.

3 — É fixado em € 10 o montante da jóia, podendo a direcção nacional, anualmente, propor à assembleia geral a alteração do quantitativo que esteja a ser praticado.

#### Artigo 13.º

##### **Sistema de cobrança de quotas**

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais a obrigação proceder à dedução do valor da quota sindical na remuneração do associado, entregando essa quantia à Associação até ao dia 15 do mês seguinte.

2 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no n.º 1 pode resultar:

a) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

b) Pedido expresso do trabalhador dirigido à Direcção-Geral dos Serviços Prisionais.

3 — Na situação prevista na alínea a) do número anterior, a cobrança de quotas por dedução na remuneração do trabalhador com a consequente entrega à Associação depende ainda de declaração do associado autorizando a referida dedução.

4 — Na situação prevista na alínea b) do n.º 2, o pedido expresso do associado constitui manifestação inequívoca da sua vontade de lhe serem descontadas na remuneração as quotas sindicais.

5 — A Direcção-Geral dos Serviços Prisionais pode proceder ao tratamento informático de dados pessoais dos trabalhadores referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas sindicais.

#### Artigo 14.º

##### **Declaração, pedido e revogação da cobrança de quotas**

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no artigo anterior, mantém-se em vigor enquanto o associado não revogar a sua declaração.

2 — O associado deve enviar cópia à Associação da declaração de autorização ou do pedido de cobrança, previsto no artigo anterior, bem como da respectiva revogação.

3 — A declaração de autorização ou o pedido de cobrança produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à Direcção-Geral dos Serviços Prisionais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Disciplina**

#### Artigo 15.º

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Repreensão escrita;
- c) Suspensão até seis meses;
- d) Expulsão.

2 — A sanção de expulsão só pode ser imposta ao associado que pratique acto gravemente ofensivo da dignidade moral e profissional, prejudique gravemente os interesses patrimoniais ou não patrimoniais da Associação, nomeadamente por comportamento reiterado manifestamente contrário aos seus princípios e objectivos.

3 — A aplicação de sanções disciplinares é sempre precedida de instauração de processo disciplinar, sob cominação de nulidade, observando-se a tramitação definida nestes Estatutos, sendo da competência da direcção nacional ou das direcções regionais a sua aplicação e das decisões cabe recurso, com efeito suspensivo, para as respectivas assembleias.

#### Artigo 16.º

##### **Regime disciplinar**

1 — O processo disciplinar deve ser instaurado no prazo de 60 dias após a prática da infracção ou do seu conhecimento, dando ao associado todas as garantias de defesa.

2 — Será entregue ao associado arguido duplicado da nota de acusação no prazo de 30 dias, a qual deve descrever de forma expressa e clara os factos que lhe são imputados.

3 — O associado arguido tem o prazo de 30 dias para apresentar a sua defesa, a contar da data em que lhe entregue o duplicado da nota de acusação, podendo responder, por escrito, às acusações formuladas e requerer as diligências que repute necessárias ao total apuramento da verdade dos factos.

4 — A decisão disciplinar será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias após a apresentação da defesa escrita, salvo prorrogação por igual período se o instrutor do processo tal considerar imprescindível e notificada ao associado arguido, devidamente fundamentada.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos associativos e suas atribuições

#### Artigo 17.º

##### Órgãos sociais

São órgãos da Associação Sindical:

- a) A assembleia geral;
- b) As assembleias regionais
- c) O conselho geral e direcção nacional;
- d) As direcções regionais;
- e) Os delegados sindicais;
- f) O conselho fiscal.

#### Artigo 18.º

##### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão soberano e deliberativo da ASTSP, sendo composta por todos os associados que estejam no pleno gozo dos direitos associativos.

2 — É da sua competência:

- a) Definir a actuação a ser seguida pela Associação;
- b) Eleger o conselho geral;
- c) Aprovar o relatório de contas de cada ano económico e aprovar o orçamento para o ano subsequente;
- d) Aprovar orçamentos extraordinários para despesas não previstas;
- e) Estabelecer a jóia de inscrição e o valor da quota e tempo do seu pagamento;
- f) Deliberar sobre as alterações dos Estatutos quando expressamente convocada para o efeito com antecedência mínima de 30 dias e de acordo com as disposições legais e estatutárias;
- g) Deliberar sobre a dissolução da Associação e o destino dos bens, quando expressamente convocada para o efeito, com a antecedência de 60 dias e de acordo com as disposições legais e estatutárias;
- h) Votar moção de censura ao conselho geral, não podendo intervir na sua votação os elementos que o compõem;
- i) Declarar a caducidade do mandato de qualquer membro do conselho geral, se esta declaração não tiver sido feita atempadamente por este;
- j) Apreciar os recursos interpostos das decisões disciplinares;
- k) Apreciar os recursos interpostos de decisões do conselho geral que deneguem a assistência consagrada na alínea f) do artigo 4.º dos presentes Estatutos;

l) Resolver os diferendos entre os órgãos da ASTSP ou entre esta e os seus associados;

m) Fixar as condições regulamentares de um fundo de greve, sem prejuízo da estabilidade financeira da Associação;

n) Autorizar o conselho geral a contrair empréstimos ou fazer contratos de duração superior ao do seu mandato;

o) Deliberar sobre qualquer assunto que seja considerado de superior interesse para a ASTSP ou possa afectar gravemente a sua actividade.

3 — A aprovação da moção de censura referida na alínea h) do n.º 2 deste artigo implica a imediata cessação de funções do conselho geral e a realização de eleição do novo conselho no prazo de 30 dias, assegurando o presidente da mesa da assembleia geral, conjuntamente com os dois vogais imediatamente eleitos, a gestão corrente dos assuntos que se encontrem pendentes.

#### Artigo 19.º

##### Assembleias regionais

1 — As assembleias regionais são os órgãos soberanos e deliberativos das delegações, compostas pelos associados que se encontrem no pleno gozo dos direitos associativos.

2 — As assembleias regionais, uma vez criadas, deterão as seguintes competências:

- a) Definir a linha de actuação da delegação, em observância da actuação referida no n.º 2 do artigo precedente;
- b) Votar o relatório de contas da delegação;
- c) Eleger a direcção regional;
- d) Decidir os recursos interpostos das decisões disciplinares aplicadas pela respectiva direcção regional no exercício do seu poder disciplinar;
- e) Votar as moções de censura à respectiva direcção regional, às quais se aplicam as regras consagradas quanto à moção de censura dirigida ao conselho geral.

#### Artigo 20.º

##### Conselho geral

O conselho geral é o órgão administrativo e executivo, tendo a seguinte competência:

- a) Assegurar o correcto funcionamento da Associação com a finalidade de conseguir a realização dos seus fins;
- b) Dar total execução às deliberações da assembleia geral;
- c) Representar, por intermédio do seu presidente, a Associação, quer perante os sócios quer perante outros organismos e autoridades;
- d) Fixar a data, hora, local e ordem do dia da assembleia geral;
- e) Elaborar o programa das actividades anuais, após prévia consulta às direcções regionais, quando for caso disso;
- f) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam cometidas pelos presentes Estatutos ou pela assembleia geral.

#### Artigo 21.º

##### Direcção nacional

A direcção nacional assegura, de forma permanente, o desempenho ordinário das funções administrativas e de representação cometidas ao conselho geral.

**Artigo 22.º****Direcções regionais**

1 — As direcções regionais são os órgãos administrativos e executivos das delegações regionais que se criem, tendo a seguinte competência:

a) Admitir como associados os trabalhadores que, reunindo as condições definidas nos presentes Estatutos, o solicitarem e se encontrem, relativamente à respectiva delegação regional, a exercer funções dentro da sua área geográfica declarem desejar pertencer a uma delas;

b) Declarar a perda de qualidade de associado quando este se encontrar nalguma das situações previstas no artigo 10.º;

c) Exercer o poder disciplinar relativamente aos associados da respectiva delegação regional, designando como instrutor do processo um dos seus membros;

d) Assegurar a completa observância das deliberações da assembleia regional e directrizes emanadas do conselho geral;

e) Dar as necessárias instruções aos delegados sindicais e solicitar-lhes parecer sobre as questões em que entenda consultá-los;

f) Através do respectivo secretário regional fazer a sua representação quer perante os associados quer perante os organismos e autoridades, sem prejuízo do disposto na alínea c) do artigo 20.º;

g) Após consulta dos delegados sindicais, elaborar o programa de actividades anuais;

h) Submeter à assembleia regional o relatório de contas de exercício de cada ano económico;

i) Demais funções que lhe sejam cometidas pelos Estatutos ou pela assembleia regional.

2 — As deliberações das direcções regionais que digam respeito a factos ou associados da sua área geográfica, que constituam tomada de posição de classe, nomeadamente perante os meios de comunicação social, serão transmitidas ao presidente do conselho geral com o pedido de convocação de uma reunião da direcção nacional, a ter lugar no prazo de quarenta e oito horas, aonde se decidirá sobre a sua execução como deliberação da Associação ou apenas como da própria delegação.

3 — Se a direcção nacional não homologar nem adoptar posição sobre o mesmo assunto que é objecto da deliberação da delegação regional, poderá o vogal respectivo dar cumprimento à deliberação da direcção regional, como decisão da Associação, desde que não haja oposição da direcção nacional.

**Artigo 23.º****Delegados sindicais**

Os delegados sindicais são um elemento de dinamização e coordenação da actividade da ASTSP nos diversos serviços, competindo-lhes:

a) Representar os associados dentro dos limites dos poderes que lhes são estatutariamente conferidos;

b) Informar todos os associados da actividade sindical, assegurando que a informação da ASTSP chegue a todos os trabalhadores do serviço ou local de trabalho;

c) Apresentar à Associação as propostas e sugestões que os associados que representam lhes formularem;

d) Comunicar à Associação todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer funcionário e zelar pelo cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares em vigor;

e) Dar parecer relativamente às questões em que a Associação entenda consultá-los;

f) Cooperar com a direcção nacional no estudo, negociação e revisão de legislação e condições de trabalho;

g) Colaborar com a direcção nacional, assegurando a execução das resoluções dos órgãos da Associação;

h) Incentivar os funcionários não associados na ASTSP a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;

i) Comunicar à Associação a sua demissão;

j) Comunicar imediatamente à direcção nacional eventuais mudanças do serviço.

**Artigo 24.º****Conselho fiscal**

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da actividade económica e financeira da Associação, competindo-lhe dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo conselho geral e pelas direcções regionais antes das respectivas assembleias deliberarem sobre a sua aprovação.

**CAPÍTULO V****Composição, eleição e funcionamento dos órgãos associativos****SECÇÃO I****Da assembleia geral****Artigo 25.º****Composição da assembleia geral**

As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos presentes, sem prejuízo do preceituado nestes Estatutos relativamente à dissolução da Associação e à alteração dos Estatutos.

**Artigo 26.º****Funcionamento da assembleia geral**

1 — A assembleia geral terá sessões ordinárias e sessões extraordinárias que são orientadas por uma mesa, constituída por um presidente e por dois secretários, que será eleita pelos associados, cujo mandato é de três anos.

2 — As convocatórias devem ser levadas ao conhecimento dos associados, por via postal ou por via electrónica, com antecedência não inferior a 30 dias em relação às datas da efectivação das sessões ordinárias e de 15 dias no caso de sessões extraordinárias, salvo se o objecto for a dissolução da Associação ou a revisão dos Estatutos, em que será obrigatória, em tal caso, a observância, de uma antecedência que não poderá ser inferior a 60 e 30 dias, respectivamente.

3 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, sendo a primeira no 1.º trimestre do ano,

para aprovar o relatório, balanço e contas do ano anterior, e a segunda no último trimestre de cada ano, para aprovar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte.

4 — As sessões extraordinárias da assembleia geral terão lugar a pedido do conselho geral ou de um quarto dos sócios com direito de voto.

#### Artigo 27.º

##### Voto por procuração

1 — É permitido o voto por procuração, bastando documento particular escrito, sendo, no entanto, necessária procuração com poderes especiais sempre que se trate da votação de uma moção de censura e recursos interpostos das decisões disciplinares.

2 — A mesa da assembleia, no início da sessão, verificará a validade de cada procuração que é válida apenas para a reunião posterior à sua data, sendo que cada associado não poderá representar mais de cinco associados.

#### Artigo 28.º

##### Voto por correspondência

É permitido o voto por correspondência apenas para eleição dos corpos gerentes da Associação e demais situações expressamente previstas nestes Estatutos e que pode ser usado nos termos regulamentados.

#### Artigo 29.º

##### Voto para a dissolução e extinção da Associação

1 — A dissolução e extinção da ASTSP só poderão ser declaradas em assembleia geral para o efeito expressamente convocada e deve ser aprovada por, pelo menos, dois terços do número de todos os associados.

2 — A convocatória da assembleia geral para dissolução e extinção da ASTSP deverá ser afixada na sede da Associação e das delegações e publicada em dois jornais regionais de difusão nacional, com a antecedência mínima de 60 dias.

3 — A assembleia geral em que for deliberado a dissolução e extinção da Associação deve deliberar obrigatoriamente sobre a liquidação do activo e o pagamento do passivo, nomeando liquidatários e fixando prazo para liquidação e decidirá da eventual necessidade dos liquidatários prestarem caução, fixando o seu montante.

## SECÇÃO II

### Dos conselhos

#### Artigo 30.º

##### Duração do mandato

1 — Os membros do conselho geral e do conselho fiscal são eleitos por um período de três anos, reelegíveis para o mesmo órgão para o mandato seguinte, por lista completa em assembleia geral.

2 — Não podem ser eleitos para os conselhos os membros de outros órgãos, do mesmo modo que os de um conselho o não podem ser para outro, salvo situações expressamente previstas nestes Estatutos.

#### Artigo 31.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é composto por 11 membros eleitos nos termos do n.º 1 do artigo 30.º dos presentes Estatutos, integrando 2 representantes por grupo profissional.

2 — A identidade dos membros do conselho geral deve ser remetida pelo presidente da mesa da assembleia geral, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias, após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — As direcções regionais estarão representadas por um dos seus membros, expressamente designado para o efeito, sendo igualmente indicado o seu substituto.

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscal

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

#### Artigo 33.º

##### Atribuições dos membros do conselho geral

1 — Ao presidente do conselho geral, simultaneamente presidente da Associação, compete representar esta no plano externo e junto dos associados e, ainda, convocar reuniões do conselho geral, da direcção nacional e solicitar a convocação da assembleia geral ao respectivo presidente.

2 — Ao vice-presidente compete substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos, exercendo ainda as funções que este lhe tenha delegado.

3 — Ao secretário-geral compete a coordenação das actividades do conselho geral, dirigir o secretariado e coadjuvar o presidente nas actividades que este desenvolver, nomeadamente no plano externo, sendo sempre substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo respectivo substituto.

4 — Ao tesoureiro compete assegurar os serviços financeiros da Associação, nomeadamente arrecadar as receitas e fazer os pagamentos da despesa autorizada previamente pelo conselho geral e movimentar as contas bancárias da Associação juntamente com o secretário-geral, sendo sempre substituído nas suas faltas e impedimentos pelo respectivo substituto.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano, nos meses de Fevereiro, Abril e Setembro, só podendo deliberar com a presença de pelo menos metade dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — A falta injustificada a duas reuniões sucessivas importa procedimento disciplinar.

4 — As reuniões extraordinárias do conselho geral são convocadas pelo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de um grupo de 10 associados, sendo publicitada a respectiva ordem de trabalhos.

5 — Na reunião extraordinária requerida pelos associados, podem participar nos trabalhos dois delegados destes que terão direito a voto, podendo assistir à reunião três representantes dos requerentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção nacional

##### Artigo 35.º

###### Composição da direcção nacional

1 — A direcção nacional é composta pelo presidente da Associação, secretário-geral, tesoureiro e dois vogais.

2 — Instalada uma direcção regional, o vogal será o representante desta junto do conselho geral, cuja presença é obrigatória para validamente se deliberar, devendo ser substituído nas suas faltas e impedimentos por elementos credenciados para o efeito, salvo se a direcção regional informar que não se fará representar na reunião, ou o seu representante não comparecer, tratando-se de assunto urgente.

3 — A falta injustificada a duas reuniões sucessivas importa procedimento disciplinar.

##### Artigo 36.º

###### Secretariado

O conselho geral e a direcção nacional podem ser coadjuvados por um secretariado, constituído por pessoal especialmente contratado, que será coordenado pelo secretário-geral.

### SECÇÃO IV

#### Das direcções regionais

##### Artigo 37.º

###### Eleição das direcções regionais

1 — Os membros das direcções regionais são eleitos em assembleia regional da delegação a que pertencem, observando-se com as necessárias adaptações o que se encontra estipulado quanto a eleições para o conselho geral.

2 — Os delegados sindicais dispõem de capacidade eleitoral passiva para as direcções regionais.

##### Artigo 38.º

###### Composição da direcção regional

1 — Cada direcção regional é composta por cinco membros, sendo que o presidente regional, o secretário regional e o tesoureiro exercerão, em permanência, relativamente à direcção regional, as funções que incumbem ao presidente, secretário e tesoureiro da Associação, respectivamente.

2 — Os vogais podem ter funções atribuídas por determinação do respectivo presidente, sendo que, obrigatoriamente, assegurem as funções do representante da direcção regional junto do conselho geral.

3 — São eleitos, no mesmo acto, três substitutos dos membros efectivos da direcção regional.

##### Artigo 39.º

###### Funcionamento

1 — São aplicáveis às direcções regionais todas as estipulações relativas ao conselho geral.

2 — As decisões disciplinares a aplicar a um sócio só podem ser tomadas por maioria de dois terços de votos dos membros da respectiva direcção.

3 — As direcções regionais reúnem obrigatoriamente, pelo menos, quatro vezes por ano, sendo a sua convocatória da iniciativa do secretário regional respectivo e, extraordinariamente, a pedido da maioria dos seus membros ou dos delegados sindicais da delegação que o solicitam ao secretário regional.

### SECÇÃO V

#### Dos delegados sindicais

##### Artigo 40.º

###### Eleição dos delegados sindicais

1 — Os associados elegerão, por voto secreto e directo, os seus delegados no local de trabalho, que estabelecem a ligação entre os trabalhadores e a direcção.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção legalmente consagrado é determinado da seguinte forma:

a) Em estabelecimento prisional com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 delegado;

b) Em estabelecimento prisional com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;

c) Em estabelecimento prisional com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 delegados;

d) Em estabelecimento prisional com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6 delegados;

e) Em estabelecimento prisional com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — 6 delegados, acrescendo 1 por cada 200 trabalhadores sindicalizados.

3 — Podem constituir-se comissões sindicais nos estabelecimentos prisionais.

4 — A direcção da Associação comunica, por escrito, ao director do estabelecimento prisional a identidade de cada delegado sindical, bem como os que fazem parte da comissão sindical e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5 — O disposto no número anterior é também aplicável em caso de destituição ou cessação de funções do delegado sindical.

6 — Onde não existam delegados sindicais, por motivos de dificuldades eleitorais, ou outras, pode a direcção nomear, excepcional e transitoriamente, um delegado sindical ou mais.

##### Artigo 41.º

###### Duração do mandato

1 — A duração do mandato dos delegados sindicais é de um ano, gozando de todos os direitos e garantias legalmente consagrados.

2 — Obrigatoriamente os delegados devem reunir-se com os associados uma vez por ano, em data a determinar

pela direcção nacional, a fim de recolherem elementos com vista aos programas anuais de trabalho que a Associação terá que desenvolver.

3 — Sempre que o delegado sindical o entenda conveniente ou a maioria dos associados que representa, pode haver lugar a outras reuniões.

#### Artigo 42.º

##### **Destituição do delegado sindical**

1 — O delegado sindical pode ser destituído em qualquer momento, por voto secreto e directo, pelos associados que representa, em face do incumprimento dos seus deveres funcionais.

2 — Há lugar à perda automática da qualidade de delegado sindical quando este deixe de ser associado ou tiver sido transferido de um local de trabalho por período de tempo que se considere suficiente para que possa ser posta em risco a correcta representação dos interesses dos associados no seu local de trabalho.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da organização financeira**

#### Artigo 43.º

##### **Receitas da Associação**

1 — São receitas da Associação as quotizações dos associados, as subvenções que lhe venham a ser atribuídas e ainda o rendimento e o produto dos bens que constituem o seu capital social.

2 — Haverá lugar à constituição de um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

#### Artigo 44.º

##### **Reembolso das despesas**

As funções associativas são gratuitas e obrigatórias, sendo, no entanto, reembolsada a despesa que o associado fizer no desempenho e por causa da actividade associativa que lhe for cometida.

#### Artigo 45.º

##### **Plano de actividades, orçamento, relatório e contas**

1 — O conselho geral deverá submeter à apreciação do conselho fiscal:

- a) Até ao dia 30 de Novembro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;
- b) Até ao dia 31 de Março de cada ano, o relatório, as contas e o balanço referentes ao ano transacto.

2 — O relatório, as contas e o balanço, bem como o plano de actividades e o orçamento, estarão à disposição dos Associados na direcção nacional e junto dos delegados sindicais com, pelo menos, 15 dias de antecedência relativamente à data da assembleia geral.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Eleições**

##### **SECÇÃO I**

#### **Da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do conselho fiscal**

#### Artigo 46.º

##### **Eleição dos membros**

Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do conselho fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização disponham da necessária capacidade eleitoral activa.

#### Artigo 47.º

##### **Competência da mesa da assembleia geral**

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral, devendo, entre outras tarefas:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Publicitar a sua realização;
- c) Convocar a assembleia eleitoral, indicando os locais onde funcionarão as secções de voto;
- d) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar reclamações quanto aos mesmos;
- e) Fiscalizar a legitimidade das candidaturas e dos procedimentos eleitorais;
- f) Feitura e distribuição dos boletins de voto.

#### Artigo 48.º

##### **Momento das eleições e convocatória**

As eleições devem ter lugar nos três meses subsequentes ao termo do mandato em que se encontram investidos os corpos gerentes, sendo que a convocatória da assembleia geral eleitoral será fixada na sede da Associação e das delegações regionais a par de ser publicada em dois jornais regionais de difusão nacional com a antecedência de 60 dias à data do acto eleitoral.

#### Artigo 49.º

##### **Cadernos eleitorais**

Os cadernos eleitorais, devidamente organizados, devem ser fixados na sede da Associação e das delegações até 30 dias antes da realização do acto eleitoral, podendo qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral passados 15 dias sobre a data da afixação, devendo tomar decisões no prazo máximo de quarenta e oito horas.

#### Artigo 50.º

##### **Formalização das candidaturas**

1 — A formalização das candidaturas é feita pela entrega à mesa da assembleia geral das listas, identificadas cada uma por uma letra, de acordo com a data de apresentação, contendo a identificação completa dos membros a eleger e funções para que se candidatam, acompanhada do termo de aceitação individual ou colectiva da candidatura e dos respectivos programas/acordos, devendo, igualmente, indicar o representante a integrar na comissão fiscalizadora.

2 — As listas das candidaturas devem ser subscritas, pelo menos, por 10 % ou 60 associados dotados de capacidade eleitoral activa e número de sócio.

3 — A lista de candidaturas só é válida se incluir os candidatos que, simultaneamente, se apresentam para a mesa da assembleia geral, do conselho geral e do conselho fiscal, devendo a sua apresentação ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral, devendo incluir, obrigatoriamente, dois elementos por cada delegação existente.

#### Artigo 51.º

##### Verificação das candidaturas

1 — A regularidade das candidaturas será verificada pela mesa da assembleia geral nos dois dias subsequentes ao encerramento do prazo para a sua formalização.

2 — Verificada qualquer irregularidade, os documentos deverão ser devolvidos ao mandatário indicado na lista para feitos da sanação respectiva no prazo de oito dias, findo o qual a mesa da assembleia geral deliberará, em vinte e quatro horas, sobre a aceitação ou rejeição definitiva da candidatura irregular.

#### Artigo 52.º

##### Regras da campanha eleitoral

1 — No período que medeia entre a aceitação definitiva das candidaturas e a realização do acto eleitoral, as listas e programas do acto, bem como a propaganda mais significativa, serão afixados em lugar bem visível na sede da Associação e suas delegações, durante um prazo mínimo de oito dias.

2 — A campanha eleitoral decorrerá entre o 1.º dia posterior à data da aceitação definitiva das candidaturas e as vinte e quatro horas antecedentes ao início do acto eleitoral.

#### Artigo 53.º

##### Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral funcionará ininterruptamente no período entre as 8 horas e as 20 horas, existindo secções de voto em locais a indicar pela mesa da assembleia geral, devidamente publicados na convocatória.

2 — Até oito dias antes da realização do acto eleitoral, cada lista indicará obrigatoriamente um representante, que integrará a secção de voto.

3 — A mesa da assembleia geral, até cinco dias antes da votação, organizará as mesas de voto, que serão presididas por um representante, indicando o respectivo suplente.

4 — A identificação dos eleitores é efectuada, preferencialmente, através do cartão do sócio e, na sua falta, por meio de qualquer documento normalmente utilizado como forma de identificação.

#### Artigo 54.º

##### Boletim de voto

1 — Os boletins de voto são editados pela Associação sob controlo do presidente da assembleia geral, obedecendo aos seguintes requisitos:

a) Em cada boletim é impresso a letra que identifica a lista concorrente ao acto eleitoral;

b) São impressos em papel branco liso, sem qualquer marca ou sinal exterior, de forma rectangular com as dimensões de 15 cm × 10 cm.

2 — São nulos os actos que não obedeçam aos requisitos acima indicados e ainda os que contenham os elementos de identificação riscados ou qualquer anotação.

#### Artigo 55.º

##### Voto por correspondência

1 — É permitido o voto por correspondência, que, sob pena de nulidade, exige a observância do seguinte procedimento:

a) Em envelope, onde previamente se encerrou o boletim de voto dobrado em quatro, constará o número e assinatura do sócio, a qual deverá ser reconhecida por entidade legalmente competente ou abonada pelos serviços prisionais;

b) Este envelope será introduzido noutro endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral;

c) O voto por correspondência, enviado por correio registado ou entregue em mão do presidente da mesa da assembleia geral, tem de ser recebido até ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2 — Após a recepção das actas elaboradas pelas mesas das secções de voto, incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral verificar as descargas nos cadernos eleitorais, de forma a garantir que o associado não exerceu o voto directo na mesa onde lhe competiria votar, eliminando, em caso de tal se ter verificado o voto por correspondência.

#### Artigo 56.º

##### Resultados eleitorais

1 — Terminada a votação, a mesa da assembleia geral eleitoral elabora acta final com os resultados apurados e donde fará constar as decisões que tiver que tomar, bem como anexará as actas recebidas das secções de voto, enviando-as à direcção nacional no 5.º dia subsequente, indicando se houve ou não recurso do acto eleitoral.

2 — Incumbe à direcção nacional após recepção da acta final conferir o apuramento final obtido pela assembleia geral eleitoral, publicitar os resultados através da afixação na sede e delegações e proclamar a lista vencedora.

#### Artigo 57.º

##### Comissão de fiscalização

1 — Será constituída pelo presidente da assembleia geral e por um mandatário de cada lista uma comissão de fiscalização, à qual compete:

a) Fiscalizar a democraticidade e legalidade do acto eleitoral;

b) Fiscalizar o acto eleitoral de forma a garantir igualdade de oportunidades para as candidaturas apresentadas;

c) Fiscalizar a igualdade de meios técnicos da Associação em apoio das candidaturas;

d) Definir a verba a atribuir a cada candidatura, em função do montante atribuído pela direcção nacional, procurando atender a um critério de igualdade nas despesas realizadas.

2 — Qualquer irregularidade grave pode fundamentar recurso do acto eleitoral a apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia geral eleitoral, devendo ser apreciado, no prazo máximo de três dias, sendo a decisão fundamentada da mesa da assembleia geral comunicada aos recorrentes e afixada na sede da Associação e delegações.

3 — Será possível recorrer desta decisão para a assembleia geral convocada expressamente para o efeito, a qual decidirá em última instância, devendo reunir-se no prazo máximo de oito dias.

4 — Os recursos têm efeito suspensivo, pelo que a direcção nacional só dará cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo anterior após decisão final dos recursos.

#### Artigo 58.º

##### Tomada de posse

Após o apuramento final dos resultados do acto eleitoral ter sido publicitado, no prazo de oito dias, o presidente da mesa da assembleia geral cessante dará posse aos novos corpos gerentes.

#### Artigo 59.º

##### Casos omissos

A resolução de casos omissos e das dúvidas que venham a suscitar-se ao longo de todo o processo eleitoral é da exclusiva competência da mesa da assembleia geral.

### SECÇÃO II

#### Das assembleias regionais e das direcções regionais

#### Artigo 60.º

##### Remissão

As eleições dos corpos gerentes para as assembleias regionais e para as direcções regionais observarão, com as necessárias adaptações, as regras constantes da secção anterior.

### SECÇÃO III

#### Dos delegados sindicais

#### Artigo 61.º

##### Eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto, em cada local de trabalho, em lista ou individualmente, não sendo elegíveis associados que façam parte dos corpos gerentes da Associação.

2 — A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa exclusiva dos associados do local de trabalho, sendo que, não existindo delegados sindicais, por motivos de dificuldades eleitorais, ou outras, a direcção nacional deve, excepcional e transitivamente, nomear delegados sindicais.

3 — A direcção nacional, fiscalizando previamente a regularidade do acto eleitoral, comunica à Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e à direcção do estabelecimento prisional ou serviço respectivo a identificação dos delegados ou comissões sindicais eleitos, sendo estas constituídas, integrarão obrigatoriamente, no mínimo, dois delegados sindicais.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 62.º

##### Foro

Para dirimir quaisquer litígios entre a ASTSP e os seus associados decorrentes da interpretação e ou aplicação dos presentes Estatutos, é competente o foro da comarca de Lisboa.

#### Artigo 63.º

##### Direito subsidiário

Nos casos omissos, aplicar-se-á o regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie o preceituado no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, ou a natureza específica da autonomia sindical.

#### Artigo 64.º

##### Revisão estatutária

1 — A alteração dos Estatutos da Associação é da competência da assembleia geral, mediante proposta do conselho geral.

2 — Os presentes Estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, devendo a respectiva convocatória ser afixada na sede da Associação e suas delegações e publicada em dois jornais regionais de difusão nacional, com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Da convocatória deverá constar a referência expressa à data limite para apresentação de propostas por parte dos associados.

4 — O projecto final da alteração dos Estatutos deverá ser afixado na sede e delegações da Associação e assegurada a sua divulgação entre os sócios até oito dias antes da data da realização da assembleia geral.

5 — A deliberação sobre a alteração dos Estatutos exige voto favorável de dois terços do número dos associados presentes na assembleia.

#### Artigo 65.º

##### Norma revogatória

São revogados os anteriores Estatutos, entrando os presentes em vigor no dia útil imediatamente seguinte ao da sua aprovação em assembleia geral.

Registados em 23 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 317.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 130 do livro n.º 2.

### Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 18 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008.



## CAPÍTULO I

### Da constituição

#### Artigo 1.º

##### Denominação

1 — O Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública, abreviadamente designado por SUP, rege-se pelos presentes estatutos.

2 — O logótipo do SUP será escolhido pela direcção nacional do SUP e ficará a constar do seu regulamento.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito subjectivo

O SUP é a organização sindical que representa os profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública que a ela livremente adiram.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito geográfico

1 — O SUP exerce a sua actividade em todo o território nacional, assim como nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, e tem a sua sede em Lisboa.

2 — O SUP pode criar, nos termos dos presentes estatutos, delegações ou outras formas de representação.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais, dos fins, competências e direito de tendência

#### SECÇÃO I

##### Princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

##### Autonomia

O SUP é um sindicato autónomo e independente do Estado, dos governos, das confissões religiosas ou quaisquer organizações de natureza política ou partidárias.

#### Artigo 5.º

##### Sindicalismo democrático

O SUP rege-se pelo princípio do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários e na participação activa dos profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública em todos os aspectos de actividade sindical.

#### Artigo 6.º

##### Solidariedade sindical

1 — O SUP pugnará, ao lado de organizações, nacionais ou estrangeiras, que sigam objectivos análogos, pela emancipação dos profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para a realização dos seus fins estatutários, o SUP pode filiar-se e participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, de âmbito policial, desde que comunguem dos princípios do sindicalismo democrático.

#### Artigo 7.º

##### Sociedade democrática

1 — O SUP defende e participa activamente na construção da democracia política, social, cultural e económica.

2 — O SUP pauta a sua acção pela observância do Estado de direito, no respeito pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos universais do homem.

3 — O SUP orienta a sua acção com vista à eliminação de todas as formas de exploração, alienação dos seus associados, defendendo a existência de uma organização sindical livre e independente que exprima a unidade fundamental de todos os profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública.

## SECÇÃO II

### Dos fins e competências

#### Artigo 8.º

##### Fim

O SUP tem por fim:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical;
- b) Defender os direitos e interesses dos seus associados;
- c) Apoiar e enquadrar, pela forma julgada mais adequada e correcta, as reivindicações dos profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso, sempre no mais estrito cumprimento da lei;
- d) Defender e promover formas cooperativas, tanto de produção, distribuição, consumo e habitação, para benefício dos seus associados;
- e) Defender o direito a um trabalho digno e à estabilidade no emprego;
- f) Defender as condições de vida dos profissionais com funções policiais das carreiras de agentes, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, visando a melhoria da sua qualidade;
- g) Pugnar pela igualdade entre homem e mulher, designadamente nas condições de acesso e promoção, nas diferentes carreiras e na incumbência de missões e responsabilidades;
- h) Defender e promover a formação permanente e a reconversão e reciclagem profissionais;
- i) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que, respeita aos associados aposentados;
- j) Lutar pela melhoria da protecção materno-infantil;
- k) Defender os interesses da mãe, como trabalhadora;
- l) Defender o trabalhador-estudante;
- m) Promover a formação intelectual e sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- n) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical.

o) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas promoções dos profissionais com funções policiais das carreiras de agentes, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, lutando contra quaisquer formas de injustiça e discriminação;

p) Defender a participação nos organismos de planificação económico-social e na gestão de organismos de carácter social.

#### Artigo 9.º

##### Atribuições

O SUP tem como atribuições:

a) Nos termos da lei, exercer o direito de negociação colectiva e de participação;

b) Dar parecer sobre assuntos do seu âmbito e finalidades, perante outras associações ou perante organismos ou entidades oficiais, desde que solicitado, ou que a lei assim o determine;

c) Intervir, através do seu Departamento Jurídico, na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles organizados e só em questões de serviço;

d) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;

e) Participar na elaboração da legislação laboral;

f) Participar na gestão das organizações que visem satisfazer os interesses dos seus associados;

g) Desenvolver todas as acções necessárias para a prossecução das suas finalidades, atribuídas por lei.

### SECÇÃO III

#### Do direito de tendência

#### Artigo 10.º

##### Do direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados, nos termos do artigo 485.º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho, o direito de tendência.

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

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

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

### SECÇÃO I

#### Dos associados

#### Artigo 11.º

##### Qualidade de associado

Podem inscrever-se como associados todos os profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe

e oficial da Polícia de Segurança Pública, nas condições previstas nos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 12.º

##### Pedido de inscrição

O pedido de inscrição é dirigido directamente à direcção nacional do SUP ou através da direcção da delegação, se essa existir.

#### Artigo 13.º

##### Unicidade de inscrição

Nenhum profissional com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública pode estar, sob pena de recusa da sua inscrição, associado em qualquer outra associação sindical que o represente na qualidade de profissional com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, nos termos dos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

##### Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o candidato a associado a aceitação expressa de princípios do sindicalismo e dos presentes estatutos.

2 — Com a inscrição, o candidato assume a qualidade de associado, com os direitos e deveres inerentes nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 15.º

##### Recusa e cancelamento de inscrição

1 — A direcção nacional do SUP pode recusar a inscrição ou cancelá-la, se tiver fundadas razões sobre a falsidade das informações e dos elementos prestados para a sua formalização.

2 — Em caso de recusa ou de cancelamento da inscrição, a direcção nacional do SUP comunicará por escrito e de forma idónea ao candidato a associado a sua decisão devidamente fundamentada, admitindo recurso, em ambos os casos, com efeitos suspensivos, para a assembleia geral, não podendo, porém, o candidato a associado eleger ou ser eleito, na pendência da decisão.

#### Artigo 16.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do SUP nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos e leis aplicáveis;

b) Participar em todas as actividades do SUP e suas iniciativas, com salvaguarda dos presentes estatutos;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SUP na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

d) Exercer o seu direito de crítica, com a observância dos presentes estatutos e demais legislação em vigor;

e) Beneficiar de apoio jurídico, no âmbito de processos disciplinares, sindical, jurídico e judicial, nos termos das alíneas c) e d) do artigo 9.º;

f) Receber do SUP quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais ou ainda e dentro das disponibilidades existentes, por motivo decorrente da sua acção sindical;

g) Informar-se e ser informado regularmente de toda a actividade do SUP;

h) Utilizar as instalações do SUP para actividades sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços sindicais e das disponibilidades existentes, sempre com prévia autorização da direcção nacional, desde que seja na sede nacional ou das direcções das delegações, sempre que se trate de espaço afecto a essas delegações;

i) Receber gratuitamente, no acto da sua inscrição efectiva como sindicalizado, um exemplar dos presentes estatutos;

j) Recorrer para a mesa da assembleia geral das decisões dos órgãos dirigentes do SUP que contrariem a lei, os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos.

### Artigo 17.º

#### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos e os demais regulamentos do SUP;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos demais órgãos dirigentes do SUP, quando tomadas nos termos dos presentes estatutos;

c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que forem eleitos ou nomeados;

d) Manter-se informado das actividades do SUP;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção, junto dos demais profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, os princípios do SUP;

f) Comunicar ao SUP, no prazo máximo de 10 dias úteis, a sua mudança de residência ou de local de trabalho, a sua passagem à situação de pré-aposentação, aposentado ou a sua incapacidade por doença prolongada ou por qualquer sanção disciplinar, assim como qualquer outro dado biográfico relevante;

g) Pagar pontualmente a sua quotização;

h) Pagar uma jóia de valor igual a seis meses de quotização, para poderem usufruir de protecção jurídica, no âmbito profissional (serviço), se já não forem associados;

i) Quando em processo crime em que tenha sido deduzido pedido de indemnização civil e que o associado seja o lesado ou ofendido e venha, em virtude desse processo, a ser ressarcido de uma quantia pecuniária a título de indemnização, o associado terá de participar do valor dos honorários que vierem a ser disponibilizados pelo SUP na proporção de 50 %, sendo que tal montante a pagar pelo associado nunca poderá ultrapassar o valor do montante de 20 % do valor da indemnização que vier efectivamente a receber no âmbito desse processo.

### Artigo 18.º

#### Suspensão de associado

São suspensos os associados que não paguem a sua quotização por um período igual ou superior a seis meses.

### Artigo 19.º

#### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados no SUP:

a) Os associados que comuniquem à direcção nacional da Polícia de Segurança Pública, por escrito e de forma idónea, a vontade de se desvincularem do sindicato;

b) Os associados que cumpram com o estipulado no n.º 3 do artigo 9.º da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro;

c) Os associados que deixem de pagar a sua quotização por um período superior a seis meses e que, sem conveniente justificação, depois de avisados por meio idóneo para procederem ao pagamento em falta, o não façam nos 30 dias subsequentes à recepção do aviso;

d) Os associados que sejam avisados por meio idóneo do motivo do cancelamento da sua inscrição;

e) Os associados que tenham sido punidos com a pena disciplinar de expulsão aplicada pelo órgão competente do SUP.

### Artigo 20.º

#### Readmissão

Os associados do SUP que tenham perdido essa qualidade podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho disciplinar, sendo obrigatório o pagamento de todas as quotas em atraso, desde a data da perda da sua qualidade de associado.

### SECÇÃO II

#### Da quotização

### Artigo 21.º

#### Valor e cobrança

1 — A quotização mensal de cada associado é de € 4, podendo todos os anos a direcção nacional do SUP aumentar a mesma quotização, até um máximo de € 0,50 anuais, devendo esse aumento ser comunicado à direcção nacional da Polícia de Segurança Pública pela direcção nacional do SUP até 31 de Outubro do ano em que se está, para entrar em vigor em Janeiro do ano seguinte.

2 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e 13.º mês.

3 — O aumento da quotização considera-se autorizado pelo associado desde que seja cumprido o preceituado no n.º 1 do presente artigo.

4 — As quotizações sindicais são descontadas na fonte, conforme o preceituado no n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

### Artigo 22.º

#### Isenções

Estão isentos do pagamento da sua quotização os associados que, justificadamente:

a) Tenham os seus vencimentos suspensos por motivo de doença prolongada;

b) Se encontrem com os seus vencimentos suspensos ou reduzidos, por motivo de acção disciplinar e por actuação

legítima como associados ou dirigentes do SUP na defesa dos seus princípios e objectivos;

- c) Os associados aposentados;
- d) Tenham os vencimentos em atraso;
- e) Estejam suspensos por decisão judicial não transitada em julgado e ainda por medida cautelar decidida por despacho do director nacional da Polícia de Segurança Pública.

### SECÇÃO III

#### Do regime disciplinar

##### Artigo 23.º

###### Remissão

O conselho disciplinar detém o poder do SUP nos termos dos artigos 53.º a 54.º dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização do SUP

##### SECÇÃO I

###### Dos órgãos não executivos e executivos

##### Artigo 24.º

###### Enumeração

São órgãos do SUP:

- a) A assembleia geral (não executivo);
- b) A mesa da assembleia geral (executivo);
- c) A direcção nacional do SUP (executivo);
- d) O conselho disciplinar (não executivo);
- e) O conselho fiscal (executivo).

##### SECÇÃO II

###### Da assembleia geral

##### Artigo 25.º

###### Natureza e composição

- 1 — A assembleia geral é o órgão máximo do SUP.
- 2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

##### Artigo 26.º

###### Reuniões da assembleia geral e sua convocação

- 1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, a convocação do presidente da mesa da assembleia geral.
- 2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente mediante requerimento da mesa da assembleia geral, da direcção nacional ou de 10 % ou 200 do universo dos associados.
- 3 — A convocatória da assembleia geral deverá ser divulgada obrigatoriamente em dois jornais diários com cobertura nacional e através de circular divulgada pela estrutura sindical.
- 4 — A convocatória deverá mencionar a data, a hora e o local de realização da assembleia geral, em primeira

convocatória, com a ordem de trabalhos que constar no requerimento da convocação.

5 — A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

##### Artigo 27.º

###### Competência da assembleia geral

É da competência exclusiva da assembleia geral:

- a) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até 31 de Dezembro de cada ano civil, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, elaborados pela direcção nacional.
- b) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até 30 de Abril de cada ano civil, o relatório e contas elaborado pela direcção nacional;
- c) Aprovar os orçamentos suplementares, para despesas não previstas;
- d) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho disciplinar e o conselho fiscal;
- e) Rever os estatutos, no termos do artigo 83.º dos presentes estatutos;
- f) Aprovar o regimento da assembleia geral, bem como ratificar os regulamentos elaborados pelos outros órgãos estatutários;
- g) Definir a política sindical e as orientações a observar pelo SUP na aplicação dos princípios do sindicalismo e nos presentes estatutos;
- h) Aprovar o programa de acção;
- i) Deliberar, em caso de força maior que afecte gravemente a vida do SUP;
- j) Deliberar sobre a adesão ou associação com outras organizações sindicais nacionais ou internacionais que prossigam fins análogos aos do SUP;
- l) Deliberar sobre a integração ou fusão com outras associações sindicais nacionais análogas, bem como ser integrado por outras associações sindicais nacionais que prossigam fins análogos aos do presente SUP;
- m) Deliberar sobre a extinção ou dissolução do SUP e liquidação do seu património;
- n) Delegar na mesa da assembleia geral todos os poderes não exclusivos da assembleia geral.

##### Artigo 28.º

###### Comissão organizadora

- 1 — A mesa da assembleia geral e a direcção nacional ficam constituídos, para efeitos da convocação da primeira assembleia geral e desde a sua data, em comissão organizadora, iniciando de imediato as suas funções.
- 2 — Compete à comissão organizadora a execução de todos os actos necessários à preparação da primeira assembleia geral e tomar, com a antecedência devida, as providências necessárias para que a mesma tenha lugar no tempo e local previstos na sua convocatória.

##### Artigo 29.º

###### Funcionamento da assembleia geral

- 1 — No início da assembleia geral, que será aberta pelo presidente da direcção do SUP, a assembleia geral elegerá,

de entre os associados presentes, uma mesa, a qual só dirigirá a primeira assembleia geral.

2 — A assembleia geral funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, não podendo nunca ultrapassar os três dias, após o que será encerrada.

3 — Se, no termo dos 3 dias, não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá a assembleia geral deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados presentes, a sua continuação, devendo o reinício da mesma efectuar-se em data que nunca poderá exceder os 90 dias à data da sua suspensão.

### Artigo 30.º

#### Quórum

1 — A assembleia geral só poderá reunir, em primeira convocatória, se, no início da sua abertura, estiverem presentes, pelo menos, metade dos associados no exercício pleno dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral reunirá com qualquer número de associados no exercício pleno dos seus direitos, em segunda convocatória, meia hora depois da hora designada para a sua primeira convocatória.

3 — São nulas todas as decisões tomadas sem o respectivo quórum, ou relativas a matérias que não constem da ordem de trabalhos.

### Artigo 31.º

#### Regimento da assembleia geral

A assembleia geral aprovará, sob proposta do presidente da mesa, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes e atribuições dos seus membros, sem prejuízo do estipulado nestes estatutos.

## SECÇÃO III

### Da mesa da assembleia geral

### Artigo 32.º

#### Convocatórias e reuniões da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral reúne ordinariamente e obrigatoriamente duas vezes por ano e será convocada pelo seu presidente, através de meios idóneos para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias úteis, devendo nela consignar-se o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A mesa da assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, a requerimento de um terço dos membros da direcção nacional do SUP, dos membros do conselho disciplinar ou dos membros do conselho fiscal ou ainda a requerimento de 10 % ou 200 do universo de associados no SUP.

3 — Recebido o requerimento, do qual deverão constar os motivos da reunião e a respectiva ordem de trabalhos, o presidente da mesa da assembleia geral, ouvida a direcção nacional do SUP em audição que não poderá exceder os cinco dias úteis, procederá à convocação da reunião da mesa da assembleia geral, por forma que esta reúna até ao 20.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

4 — A convocação deverá ser nominal, por escrito e de forma idónea, com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, da hora e do local da reunião, assegurando-se a sua expedição, de modo que todos os membros da mesa da assembleia geral estejam na sua posse até três dias úteis antes da reunião.

### Artigo 33.º

#### Competência da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia geral, por delegação da assembleia geral:

a) Designar os representantes do SUP junto das associações ou federações sindicais associadas, quando tal não seja da competência expressa de outro órgão;

b) Decidir sobre os recursos interpostos das decisões dos órgãos estatutários, ouvido o conselho disciplinar;

c) Arbitrar os diferendos entre os órgãos do SUP, quer a solicitação destes, quer oficiosamente, sempre que o litígio se repercuta negativamente na vida do SUP ou na sua projecção externa;

d) Instituir, sob proposta da direcção nacional do SUP, o Fundo de Solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

e) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SUP no caso de demissão ou destituição dos seus órgãos eleitos, até à realização da assembleia geral;

f) Requerer a convocação da assembleia geral e convocá-la, nos termos estatutários;

g) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis do SUP para a prossecução dos seus fins;

h) Pronunciar-se sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os seus associados;

i) Aprovar, sob proposta do seu presidente, o regimento interno.

### Artigo 34.º

#### Competência da mesa da assembleia geral

Compete exclusivamente à mesa da assembleia geral:

a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento da assembleia geral;

c) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

### Artigo 35.º

#### Composição da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por:

a) Presidente da mesa da assembleia geral;

b) Vice-presidente da mesa da assembleia geral;

c) Secretário da mesa da assembleia geral.

2 — A eleição da mesa da assembleia geral far-se-á de entre listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos e que presidirá à mesa da assembleia geral até ao final do seu mandato.

## Artigo 36.º

### Competência do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Representar a assembleia geral;
- b) Presidir às sessões da assembleia geral, dirigir os respectivos trabalhos, nos termos do regimento e declarar o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome da assembleia geral;
- e) Vigiar pelo cumprimento das resoluções da assembleia geral;
- f) Dar posse aos órgãos sociais do SUP.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral será co-adjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente da mesa da assembleia geral e, na falta ou impedimento deste, pelo secretário da mesa da assembleia geral.

## Artigo 37.º

### Competência do vice-presidente da mesa da assembleia geral

Compete especialmente ao vice-presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Representar o presidente da mesa da assembleia geral, quando assim nomeado pelo presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Substituir o presidente da mesa da assembleia geral, nas suas faltas ou impedimentos.

## Artigo 38.º

### Competência do secretário da mesa da assembleia geral

Compete ao secretário da mesa da assembleia geral:

- a) Ordenar as matérias a submeter a votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos associados que pretendam usar da palavra e de acordo com o regimento;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões da assembleia geral e assiná-lo conjuntamente com o presidente da mesa da assembleia geral;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões da assembleia geral;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente da mesa da assembleia-geral em tudo o que for necessário ao bom funcionamento dos trabalhos.

## Artigo 39.º

### Solidariedade responsável

Os membros da mesa da assembleia geral são solidariamente responsáveis pelos actos da sua gerência.

## Artigo 40.º

### Quórum

A mesa da assembleia geral só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos membros.

## SECÇÃO IV

### Da direcção nacional do SUP

## Artigo 41.º

### Natureza e composição

1 — A direcção nacional é o órgão executivo do SUP e é constituída por 32 elementos eleitos.

2 — A direcção nacional é composta da seguinte forma:

- a) Presidente da direcção;
- b) Vice-presidente-adjunto da direcção;
- c) Vice-presidente financeiro da direcção;
- d) Secretário administrativo da direcção;
- e) Secretário tesoureiro da direcção;
- f) 1.º secretário da direcção;
- g) 2.º secretário da direcção;
- h) 15 directores;
- i) 10 suplentes.

## Artigo 42.º

### Reuniões da direcção nacional do SUP

1 — A direcção nacional reunirá, sempre que necessário, a convocação do presidente ou da direcção executiva.

2 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — A direcção nacional organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada, pelo secretário administrativo da direcção.

## Artigo 43.º

### Eleição da direcção nacional do SUP

A direcção nacional é eleita por voto secreto em assembleia geral, para um mandato de quatro anos, de entre listas nominativas concorrentes, sendo considerada eleita a lista que obtenha a maioria dos votos expressos.

## Artigo 44.º

### Competência da direcção nacional do SUP

1 — Compete à direcção nacional:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e da mesa da assembleia geral;
- b) Dirigir e coordenar toda a actividade do SUP de acordo com os presentes estatutos e com as deliberações e princípios definidos globalmente pela assembleia geral e mesa da assembleia geral;
- c) Representar o SUP em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- d) Decidir da admissão de associados, nos termos estatutários;
- e) Exercer o direito de contratação colectiva;
- f) Prestar informação escrita aos associados do SUP, através de circulares e pela estrutura sindical, das actividades do SUP e da participação desta em outras instituições ou organizações análogas;
- g) Gerir os fundos do SUP nos termos estatutários;
- h) Organizar e dirigir os serviços do SUP, ou destes dependentes;
- i) Admitir, suspender ou demitir, nos termos da lei, os funcionários do SUP, bem como fixar as suas remunerações;

j) Apresentar à mesa da assembleia geral, para aprovação, as contas do exercício até 31 de Maio e o orçamento para o ano seguinte até 30 de Novembro, acompanhados do respectivo relatório de actividades ou fundamentação;

k) Convocar ou requerer a convocação dos órgãos das delegações, para fins consultivos;

m) Criar grupos de trabalho ou de estudo que entender necessários ao melhor cumprimento do seu mandato;

n) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens do SUP, que será conferido e assinado no acto de posse de nova direcção nacional;

o) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária ou da mesa da assembleia geral, nos termos estatutários, e submeter à apreciação e deliberação daqueles órgãos todos os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção nacional lhes queira voluntariamente submeter;

p) Dar parecer à mesa da assembleia geral sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos seus associados ou a adesão a outras já existentes;

q) Prestar todo o apoio técnico e económico que lhe for solicitado pelos outros órgãos e que sejam necessários ao cumprimento cabal dos respectivos mandatos;

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

s) Elaborar, sob proposta do seu presidente, o respectivo regulamento.

2 — A direcção nacional poderá delegar nas direcções das delegações competências de representação junto dos dirigentes a nível metropolitano, regional e distrital da Polícia de Segurança Pública.

3 — A direcção nacional poderá delegar nas direcções das delegações competências de representação ou de dialogar com os Governos Regionais dos Açores e da Madeira.

4 — A direcção nacional poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito das estruturas das delegações.

#### Artigo 45.º

##### Presidente da direcção do SUP

O candidato que encabece a lista vencedora à direcção nacional é eleito presidente do SUP.

#### Artigo 46.º

##### Competência do presidente da direcção do SUP

Compete ao presidente da direcção do SUP:

a) Presidir às reuniões da direcção nacional e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos seus membros;

b) Coordenar na execução da estratégia política ou sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral ou da mesa da assembleia geral;

c) Representar o SUP em todos os seus actos, assim como junto das organizações internacionais análogas;

d) Representar o SUP em juízo ou fora dele;

#### Artigo 47.º

##### Competência do vice-presidente-adjunto da direcção do SUP

Compete ao vice-presidente-adjunto da direcção do SUP:

a) Coadjuvar e substituir o presidente da direcção do SUP nas suas faltas ou impedimentos, mesmo em juízo ou fora dele;

b) Executar, por delegação do presidente da direcção do SUP, qualquer tarefa inerente ao cargo.

#### Artigo 48.º

##### Competência do vice-presidente financeiro da direcção do SUP

Compete ao vice-presidente financeiro do SUP:

a) Coadjuvar e substituir o vice-presidente-adjunto da direcção do SUP nas suas faltas ou impedimentos;

b) Executar, por delegação do vice-presidente-adjunto da direcção do SUP, qualquer tarefa inerente ao cargo.

#### Artigo 49.º

##### Competências dos secretários do SUP

1 — Compete ao secretário administrativo do SUP:

a) Tratar, sob orientação do vice-presidente-adjunto da direcção do SUP, todos os processos administrativos e apresentá-los, sempre que o queira ou se justifique, ao vice-presidente-adjunto da direcção do SUP, do qual depende directamente;

b) Zelar por todo o processo administrativo do SUP;

c) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção, vice-presidente-adjunto da direcção e vice-presidente financeiro da direcção.

2 — Compete ao Secretário tesoureiro da direcção do SUP:

a) Tratar, sob orientação do vice-presidente financeiro da direcção do SUP, todos os processos financeiros e apresentá-los, sempre que o queira ou se justifique, ao vice-presidente financeiro da direcção do SUP, do qual depende directamente;

b) Zelar por todo o processo financeiro do SUP;

c) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção, vice-presidente-adjunto da direcção e vice-presidente financeiro da direcção.

3 — Compete aos secretários da direcção do SUP:

a) Zelar por todos os processos do SUP;

b) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção, vice-presidente-adjunto da direcção e vice-presidente financeiro da direcção.

#### Artigo 50.º

##### Direcção executiva

1 — A direcção executiva exercerá as competências da direcção nacional do SUP e substitui para todos os efeitos a direcção nacional do SUP, excepto nas atribuições exclusivas da direcção nacional do SUP.

2 — A direcção executiva é composta por nove elementos da direcção nacional, sendo obrigatoriamente membros da mesma os membros eleitos da direcção nacional do SUP, e mais dois directores eleitos pela direcção nacional do SUP por maioria dos presentes.

3 — As deliberações da direcção executiva, serão imediatamente transmitidas aos restantes membros da direcção nacional.

4 — Sempre que um ou mais directores apresentem a demissão, compete à direcção nacional do SUP dar co-

nhecimento de tal facto à direcção nacional da Polícia de Segurança Pública.

#### Artigo 51.º

##### Responsabilidade dos membros da direcção nacional

1 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do seu mandato, salvo os que tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2 — O SUP obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção nacional, sendo que uma delas terá de ser obrigatoriamente a do presidente da direcção ou a do vice-presidente-adjunto da direcção.

3 — Para efeitos de movimentos de contas bancárias, ou operações financeiras, o SUP obriga-se mediante as assinaturas do presidente da direcção ou do vice-presidente-adjunto da direcção e obrigatoriamente a do vice-presidente financeiro da direcção ou do secretário tesoureiro da direcção.

#### Artigo 52.º

##### Quórum

A direcção nacional só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

#### SECÇÃO V

##### Do conselho disciplinar

#### Artigo 53.º

##### Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar detém o poder disciplinar do SUP dentro dos limites destes estatutos.

2 — O conselho disciplinar é composto por três elementos, eleitos em assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de quatro anos, de entre listas nominativas e totalmente independentes das apresentadas para a mesa da assembleia geral e a direcção nacional.

3 — É eleito presidente do conselho disciplinar o associado que encabece a respectiva lista vencedora.

4 — Na primeira reunião, após a sua eleição, os membros do conselho disciplinar elegerão de entre si o vice-presidente e o secretário.

#### Artigo 54.º

##### Sanções

Aos associados que, por força dos artigos 54.º-B e 54.º-C, sejam instaurados processos disciplinares poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão até 30 dias;
- d) Suspensão superior a 30 e até 180 dias;
- e) Expulsão.

#### Artigo 54.º-A

##### Graduação da sanção

1 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

2 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os associados que desrespeitem os presentes estatutos.

#### Artigo 54.º-B

##### Competência e recurso

1 — As sanções disciplinares previstas no artigo 54.º-A são da exclusiva competência do conselho disciplinar, com recurso para a mesa da assembleia geral e deste para a assembleia geral, que deliberará em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o reconhecimento da sanção aplicada, por carta registada e com aviso de recepção, devidamente fundamentado, e a expedir para a mesa da assembleia geral.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da sanção disciplinar e a mesa da assembleia geral, que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente, será a primeira que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com a pena disciplinar de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

#### Artigo 54.º-C

##### Audição do presumível infractor

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audição do presumível infractor.

#### Artigo 54.º-D

##### Concessão dos meios de defesa

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que, seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de garantia e defesa.

#### Artigo 54.º-E

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitória e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.

3 — No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4 — A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5 — A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputáveis ao arguido, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

6 — A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo entregue ao associado, que dela dará recibo no original, ou, na impossibilidade de tal prática, será esta remetida por carta registada e sob aviso de recepção.

7 — O associado formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias úteis a contar da data de entrega da nota de culpa, ou da data da recepção da carta, registada com aviso de recepção, podendo requerer as diligências



pertinentes à descoberta da verdade e apresentar no máximo cinco testemunhas, podendo indicar três para cada facto.

8 — A decisão será, em princípio, tomada no prazo de 45 dias úteis a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias úteis, se o conselho disciplinar o entender por necessário ou conveniente.

9 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser executada sem que o associado seja previamente notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada, sob aviso de recepção.

## SECÇÃO VI

### Do conselho fiscal

#### Artigo 55.º

##### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é o órgão que fiscaliza as contas do SUP dentro dos limites destes estatutos e de acordo com o regulamento financeiro aprovado em assembleia-geral e agirá e terá as competências nele determinado.

2 — O conselho fiscal é composto por três elementos, eleitos em assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de cinco anos, de entre listas nominativas e totalmente independentes das apresentadas para a mesa da assembleia geral e direcção nacional.

3 — É eleito presidente do conselho fiscal o associado que encabece a respectiva lista vencedora.

4 — Na primeira reunião, após a sua eleição, os membros do conselho fiscal elegerão de entre si o vice-presidente e o secretário.

## CAPÍTULO V

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 56.º

##### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do SUP mandatários dos associados, servindo de elementos de coordenação, dinamização e ligação recíproca entre estes e a direcção nacional do SUP.

#### Artigo 57.º

##### Condições de elegibilidade para delegado sindical

Só poderá ser eleito delegado sindical o associado do SUP que exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados representará, que não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos presentes estatutos.

#### Artigo 58.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais será efectuada no local de trabalho, de entre todos os associados disponibilizados para o efeito, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, por voto secreto e directo.

2 — A data da eleição será marcada com 30 de antecedência pela direcção nacional.

3 — De imediato, abrir-se-á um período de campanha eleitoral, que terminará 48 horas antes do acto eleitoral e no qual os candidatos deverão esclarecer o eleitorado das grandes linhas da sua actuação futura.

4 — O processo eleitoral será fixado em regulamento próprio, aprovado pela mesa da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

#### Artigo 59.º

##### Reunião de delegados sindicais

Os delegados sindicais poderão reunir para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 60.º

##### Destituição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais poderão ser destituídos pelos associados que os elegeram, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento, quando deixem de merecer a sua confiança.

2 — Em caso de destituição, será imediatamente marcada a data da realização de novo acto eleitoral.

3 — São fundamentos de destituição automática:

a) O não preenchimento das condições de elegibilidade;

b) A transferência para outro local de trabalho;

c) O ter pedido a demissão do cargo ou perda da qualidade de associado do SUP.

4 — Poderá a direcção nacional proceder à destituição de delegados sindicais no caso de incumprimento reiterado das suas funções.

#### Artigo 61.º

##### Delegados sindicais provisórios

Na falta de delegados sindicais eleitos nos termos dos artigos 56.º e 57.º, pode a direcção nacional proceder à sua designação, por tempo indeterminado.

#### Artigo 62.º

##### Assembleias do local de trabalho

1 — A convocação da direcção nacional, dos delegados sindicais ou de 10 % dos associados, poderão funcionar assembleias no local de trabalho, com carácter informativo e consultivo.

2 — A forma de funcionamento e competência destas assembleias será estabelecida em regulamento a aprovar pela mesa da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

## CAPÍTULO VI

### Do regime patrimonial

#### Artigo 63.º

##### Competência orçamental

Compete à direcção nacional receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração

do orçamento e das contas do SUP, a submeter à aprovação da assembleia geral.

#### Artigo 64.º

##### Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o do ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das delegações.

2 — A direcção nacional poderá apresentar à assembleia geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e deliberados por esta no prazo de 30 dias.

3 — Se a assembleia geral não aprovar os orçamentos nos prazos requeridos nestes estatutos, a direcção nacional fará a gestão do SUP subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

#### Artigo 65.º

##### Receitas

Constituem receitas do SUP:

- a) As quotizações dos associados;
- b) Receitas provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Subsídios que respeitem aos fins estatutários;
- d) Outras receitas.

#### Artigo 66.º

##### Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do SUP.

#### Artigo 67.º

##### Fundos

1 — O SUP terá os seguintes fundos:

a) Fundo de Apoio Social, destinado ao auxílio a associados exonerados do serviço ou cujos vencimentos tenham sido diminuídos por causa da sua actividade sindical, a ser utilizado nos termos destes estatutos e a ser utilizado nos termos do regulamento aprovado pela mesa da assembleia geral;

b) Fundo de Reserva, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que a associação tenha que efectuar e que possam ser imputáveis aos fundos citados no número anterior, apenas por estes podem ser suportadas, devendo as contas de cada exercício apresentar uma relação das utilizações relativas a cada fundo.

3 — Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção nacional, por deliberação favorável da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 68.º

##### Fundo de Apoio Social

Das receitas da quotização serão retirados 5 % do seu valor, que serão afectados ao Fundo de Apoio Social.

#### Artigo 69.º

##### Aplicação de saldos

1 — As contas do exercício elaboradas pela direcção nacional conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do SUP.

2 — Do saldo do exercício deverão ser retirados pelo menos 10 % para o Fundo de Reserva.

### CAPÍTULO VII

#### Das eleições

##### SECÇÃO I

##### Das disposições comuns

#### Artigo 70.º

##### Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com um mínimo de seis meses de inscrição e com a sua quotização regularizada, salvo as situações constantes do artigo 22.º

#### Artigo 71.º

##### Condições de elegibilidade

Podem ser eleitos para os órgãos do SUP os associados que, preenchendo os requisitos fixados no artigo anterior, perfaçam, no mínimo, seis meses de inscrição no SUP.

#### Artigo 72.º

##### Causas da inelegibilidade

1 — Não podem ser eleitos os associados condenados em pena em curso de execução, os interditos, os inabilitados judicialmente e os inibidos por falência ou insolvência judicial.

2 — Salvo em casos de expressa representação sindical, não podem, ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os associados que:

- a) Sejam nomeados ou exerçam funções nos quadros dos gabinetes dos membros do Governo;
- b) Exerçam funções incompatíveis com a actividade sindical.

3 — Não é permitido a nenhum associado o desempenho simultâneo de cargos em mais de um dos órgãos electivos do SUP.

#### Artigo 73.º

##### Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para mesmo cargo em mandatos sucessivos.

#### Artigo 74.º

##### Duração do mandato

1 — A duração de qualquer mandato não pode ter a duração superior a quatro anos.

2 — Quando da destituição ou demissão de qualquer órgão, o que for eleito em sua substituição terminará o mandato do órgão substituído, salvo se se tratar da destituição simultânea da direcção nacional e da mesa da assembleia geral, em que todos os órgãos se considerarão destituídos, iniciando-se novo mandato.

## SECÇÃO II

### Do processo eleitoral

#### Artigo 75.º

##### Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral é da competência da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 76.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — Para efeitos de fiscalização de todo o processo eleitoral, será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, indicado juntamente com a apresentação do processo de candidatura, cabendo ao presidente da mesa da assembleia-geral a presidência da comissão fiscalizadora.

#### Artigo 77.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, com o número de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação dos mesmos e a indicação da residência, local de trabalho, idade e categoria profissional e demais elementos de identificação.

2 — Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção juntamente com os elementos anteriores.

3 — As candidaturas deverão ser subscritas por 5 % dos associados, nunca sendo exigidas mais de 25 assinaturas.

4 — Os associados proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de associado e assinatura.

#### Artigo 78.º

##### Mesas de voto

As mesas de voto funcionarão no local da realização da assembleia geral, ou onde se reconheça a necessidade da sua existência.

#### Artigo 79.º

##### Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência nos termos fixados no regulamento eleitoral.

#### Artigo 80.º

##### Impugnação do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral pode ser impugnado, no todo ou em parte, mediante recurso a interpor junto da mesa da

assembleia geral, no prazo de 72 horas, contado sobre a hora do encerramento do acto eleitoral.

2 — No recurso será feita a prova dos factos alegados e mencionados os preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados.

3 — A mesa da assembleia geral decidirá do recurso, em última instância, no prazo de oito horas a contar da recepção do mesmo.

## CAPÍTULO VIII

### Das disposições gerais e finais

#### Artigo 81.º

##### Extinção e dissolução do SUP

1 — A extinção ou dissolução do SUP só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de dois terços dos associados presentes.

2 — No caso de extinção ou dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará.

3 — Em caso de dissolução, os imóveis trazidos pelo Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública deverão passar, após liquidação, para o património de uma instituição de solidariedade social a designar pela própria assembleia geral.

#### Artigo 82.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

### Das disposições gerais e finais

#### Artigo 83.º

##### Revisão estatutária

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com antecedência mínima de 30 dias.

2 — Na convocatória deverá constar a referência expressa à data limite para a recepção de propostas por parte dos associados.

3 — O projecto final de alteração dos estatutos deverá ser afixado na sede e delegações do SUP e assegurada a sua divulgação entre os sócios, até oito dias antes da data da realização da assembleia geral.

4 — A deliberação sobre a alteração de estatutos exige o voto favorável de dois terços do número de associados presentes.

Registados em 18 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 317.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 130 do livro n.º 2.

### SINAPEM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica — Alteração

Estatutos aprovados em assembleia, realizada em 15 de Janeiro de 2010.

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Denominação e objecto

O Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica é uma associação sindical dotada de personalidade jurídica que visa a promoção e defesa dos interesses socioprofissionais de todos os profissionais de emergência médica no âmbito do pré-hospitalar, quer estejam ao serviço de entidades públicas ou de entidades privadas.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

O Sindicato tem âmbito nacional.

#### Artigo 3.º

##### Sede e delegações

- 1 — O Sindicato tem sede nacional na R. Largo Curso Silva Monteiro, 55, fracção N, 4150-800 Porto.
- 2 — Terá delegações em Coimbra, Faro e Lisboa.
- 3 — Poderá alterar o número e âmbito das delegações e criar secções.

## CAPÍTULO II

### Princípios e objectivos

#### Artigo 4.º

##### Princípios

O Sindicato é de livre adesão para todos os profissionais de emergência médica no âmbito do pré-hospitalar identificados no artigo 1.º, orientando a sua acção segundo os princípios da democracia e da representatividade, com independência relativamente ao Estado, partidos políticos e organizações confessionais ou religiosas.

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

São objectivos do Sindicato:

- a) Representar e defender os interesses profissionais dos seus membros;
- b) Promover a valorização profissional e sociocultural dos seus associados;
- c) Defender e fomentar o prestígio profissional dos profissionais de emergência médica no âmbito do pré-hospitalar;
- d) Participar na elaboração de diplomas legais que se relacionem com a sua actividade;
- e) Negociar com a Administração Pública e com os órgãos do poder político quaisquer matérias de interesse para os seus associados;
- f) Garantir apoio jurídico ou judiciário aos seus membros nas questões relacionadas com o exercício da sua profissão;
- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
- h) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis à sua actividade;

- i) Fomentar a solidariedade e convivência entre os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- j) Em geral, todos os que possam converter-se em benefícios dos seus membros e não contrariem os Estatutos nem ofendam a ordem pública.

## CAPÍTULO III

### Admissão, direitos e deveres

#### Artigo 6.º

##### Condições de admissão

1 — São condições de admissão:

- a) Ser profissional de emergência médica no âmbito do pré-hospitalar, quer exerça funções para entidades públicas ou privadas;
- b) Requerer a admissão (preenchimento e assinatura da proposta tipo, acompanhada de duas fotografias, de documento comprovativo da sua categoria profissional e último talão de vencimento);
- c) Declarar adesão aos presentes Estatutos;
- d) Autorizar o desconto da quota no seu vencimento ou pensão, nos termos definidos no presente Estatuto;
- e) Ser admitido pela direcção.

#### Artigo 7.º

##### Recusa

- 1 — Da eventual recusa de admissão, cabe recurso fundamentado para a assembleia geral.
- 2 — O recurso deve ser apresentado no prazo de 10 dias úteis após o conhecimento da decisão.
- 3 — Tem efeito suspensivo, não podendo na pendência do mesmo, o candidato eleger ou ser eleito nesse período.
- 4 — A decisão da assembleia será tomada na primeira reunião que se realizar após a apresentação do recurso.

#### Artigo 8.º

##### Admissão

A admissão de candidato implica a entrega de cartão de identificação e de um exemplar dos Estatutos.

#### Artigo 9.º

##### Readmissão

- 1 — O sócio que tiver pedido a saída do Sindicato apenas será readmitido após análise e decisão da direcção. Está ainda sujeito ao pagamento de um ano de quotizações, sendo a quota calculada com base no vencimento à data do pedido de readmissão.
- 2 — Aplica-se o artigo 7.º no caso de recusa e os artigos 6.º, alíneas a) a d), e 8.º no caso da readmissão.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos sócios

- 1 — Constituem direitos dos sócios, designadamente:
  - a) Eleger e ser eleitos para corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes Estatutos;

b) Participar em toda a actividade do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais;

c) Recorrer para os órgãos competentes de quaisquer sanções disciplinares que lhe sejam aplicadas ou de quaisquer actos dos órgãos do Sindicato que considere irregulares;

d) Ser informado de toda a actividade sindical;

e) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais e sociais, comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

f) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato participar, nos termos dos respectivos Estatutos;

g) Criticar, livremente, no seio do Sindicato, a actuação e decisões dos seus órgãos.

2 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes Estatutos.

3 — Para efeitos do número anterior poderão os associados constituir-se formalmente em tendências cujo reconhecimento e regulamentação será fixado em assembleia geral.

#### Artigo 11.º

##### Deveres dos sócios

Contam-se entre os deveres dos sócios:

a) Cumprir e fazer cumprir os Estatutos e regulamentos, abstendo-se de qualquer actividade que contrarie o que neles se estabelece;

b) Acatar as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato, democraticamente tomadas e de acordo com os Estatutos;

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

d) Contribuir para o fortalecimento da acção sindical, difundindo as ideias e os objectivos do Sindicato e divulgando a informação sindical;

e) Prestar ao Sindicato informações e esclarecimentos que não envolvam violação de segredo profissional;

f) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;

g) Exercer gratuitamente tais funções, sem prejuízo do direito de ser ressarcido pelos gastos efectuados e perdas de retribuições em consequência do exercício de actividade sindical;

h) Contribuir pontualmente com a quota mensal fixada pela direcção;

i) Comunicar por escrito ao Sindicato, no prazo de 30 dias, as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional ou sindical.

#### Artigo 12.º

##### Quotização

1 — A quotização é de 1 % e incide sobre o total ilíquido das remunerações ou pensões, incluindo o subsídio de férias e de Natal.

2 — Está isento do pagamento de quota o sócio que deixar de receber a respectiva remuneração por qualquer motivo.

3 — A quotização dos sócios na situação de aposentados será de quantitativo equivalente a 0,25 % sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

4 — As indemnizações e ou retribuições ilíquidas recebidas por intervenção do Sindicato são igualmente passíveis do desconto de 1,5 %.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócios aqueles que:

a) Deixem voluntariamente de exercer a profissão;

b) Deixem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem;

c) Se retirem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao presidente da direcção, sem prejuízo do Sindicato exigir o pagamento de quotização referente aos três meses seguintes aos da comunicação;

d) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

#### Artigo 14.º

##### Suspensão de sócios

A qualidade de sócio suspende-se nos seguintes casos:

a) Licença sem vencimento;

b) Requerimento do interessado dirigido à direcção nacional, quando se verifiquem razões excepcionais.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

##### Penas

Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão;

c) Expulsão.

#### Artigo 16.º

##### Medida da pena

As sanções disciplinares graduam-se em função da gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

#### Artigo 17.º

##### Repreensão escrita

1 — Incorre na sanção de repreensão escrita o associado que, de forma injustificada, não cumpra os deveres previstos no artigo 11.º dos presentes Estatutos.

2 — Tal sanção fica a constar do registo individual do associado.

#### Artigo 18.º

##### Suspensão e expulsão

1 — Incorrem nas sanções de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo 17.º, n.º 1, dos presentes Estatutos;

b) Não acatem as decisões e resolução da assembleia geral;

c) Pratiquem actos gravemente contrários às exigências da função profissional ou lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

2 — A sanção de suspensão tem como limite máximo 12 meses.

#### Artigo 19.º

##### Garantia

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

#### Artigo 20.º

##### Processo

O processo disciplinar comporta duas fases: averiguações preliminares e processo propriamente dito.

#### Artigo 21.º

##### Averiguações preliminares

1 — A fase de averiguação preliminar inicia-se com uma participação de factos eventualmente violadores dos presentes Estatutos.

2 — Terá a duração máxima de 30 dias.

3 — No final desse período, concluindo-se que há responsabilidade de um associado é elaborado despacho de instauração de processo disciplinar; concluindo-se não existir responsabilidade há arquivamento do processo de averiguações.

#### Artigo 22.º

##### Processo disciplinar propriamente dito

1 — O processo disciplinar propriamente dito tem início com a elaboração de despacho de instauração de processo disciplinar.

2 — Em simultâneo é elaborada nota de culpa por escrito com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

3 — A nota de culpa é remetida por carta registada com aviso de receção ao associado.

4 — Nela deverá constar que o prazo de resposta à mesma é de 10 dias úteis a contar da notificação.

5 — O associado acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, até ao máximo de três por cada facto.

6 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

#### Artigo 23.º

##### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar.

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

3 — O recurso deve ser apresentado no prazo de 10 dias úteis após a notificação da sanção e tem efeito suspensivo.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com sanção de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

5 — Quando receber o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral nomeará uma comissão com vista à apreciação da questão e formulação de proposta de decisão sobre o recurso, que deverá ser apreciada na primeira reunião da assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos sociais do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Órgãos

#### Artigo 24.º

##### Órgãos do Sindicato

São órgãos sociais do Sindicato:

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

#### SUBSECÇÃO I

##### Assembleia geral

#### Artigo 25.º

##### Composição

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

#### Artigo 26.º

##### Competência

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger a direcção, o conselho fiscal, o conselho disciplinar;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e do conselho disciplinar, nos termos do disposto no artigo 23.º, n.º 2, dos presentes Estatutos;
- f) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do Sindicato;
- g) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato;
- h) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho disciplinar;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

## Artigo 27.º

### Reunião

1 — A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos para eleição da direcção, do conselho fiscal e do conselho disciplinar.

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, nos primeiros 90 dias de cada ano civil para exercer as funções descritas nas alíneas b) e c) do artigo 26.º dos presentes Estatutos.

3 — Reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entenda necessário;

b) Por solicitação da direcção, desde que apresente ordem de trabalhos;

c) Por solicitação do conselho disciplinar, desde que apresente ordem de trabalhos;

d) Por solicitação do conselho fiscal, desde que apresente ordem de trabalhos;

e) A requerimento de 50 % dos associados, desde que o pedido seja fundamentado e dele conste a ordem de trabalhos.

4 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos do n.º 3, alínea e), do número anterior, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.

5 — Se a reunião não se efectuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia antes de terem decorrido seis meses sobre a data da reunião não realizada.

## Artigo 28.º

### Convocação

1 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos ao presidente da mesa.

2 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, por aviso postal expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias indicando-se o dia, hora, local da reunião e ordem de trabalhos.

3 — Se a reunião se destinar à apreciação dos casos previstos nas alíneas d) e i) do artigo 26.º dos presentes Estatutos, a convocação deve ser feita com o prazo mínimo de 15 dias.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b) a e) do artigo 27.º, n.º 3, dos presentes Estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após recepção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 30 dias, salvo motivo justificado a deliberar pela mesa da assembleia geral, caso em que o prazo máximo será de 60 dias.

5 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, e terminarão às 24 horas, podendo continuar em data fixada pela assembleia.

6 — As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

## Artigo 29.º

### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral tem a seguinte composição:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Três secretários;
- d) Um suplente.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente; em caso de falta ou impedimento deste último, será substituído pelos restantes membros da mesa, segundo a ordem por que foram indicados na lista em que houverem sido eleitos.

3 — Compete à assembleia designar, de entre os sócios presentes, eventuais substitutos para integrarem a mesa, em caso de falta de secretários.

## Artigo 30.º

### Competências do presidente da mesa da assembleia geral

Compete, nomeadamente, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos presentes Estatutos;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de 10 dias após as eleições;
- c) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os Estatutos e demais disposições legais;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas das assembleias;
- e) Assinar as actas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
- f) Nomear a comissão de apreciação de recurso da aplicação de uma sanção disciplinar a um associado;
- g) Participar nas reuniões de direcção, sempre que o entenda necessário, sem voto deliberativo.

## Artigo 31.º

### Competências dos secretários da mesa da assembleia geral

Compete aos secretários, em especial:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir e lançar as actas no respectivo livro;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

## Artigo 32.º

### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo se existir disposição expressa em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação.

3 — Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

### Artigo 33.º

#### Alteração dos Estatutos

1 — A assembleia geral para alteração dos Estatutos exige o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

2 — Porém, só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 25 % do total dos sócios.

3 — Cada associado tem direito a um único voto, directo e secreto.

### Artigo 34.º

#### Votação

A votação para os fins previstos nos artigos 5.º e 26.º, alínea a), dos presentes Estatutos será sempre feita por sufrágio directo e escrutínio secreto.

### SUBSECÇÃO II

#### Direcção

### Artigo 35.º

#### Composição

A direcção é composta por:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Tesoureiro;
- d) Quatro vogais;
- e) Três suplentes.

### Artigo 36.º

#### Eleição

1 — Os membros da direcção são eleitos de quatro em quatro anos pela assembleia geral.

2 — Cada um dos membros pode ser eleito mais do que uma vez.

3 — As listas submetidas a sufrágio devem indicar os cargos que cada concorrente irá desempenhar.

4 — Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos directores, os restantes reunirão em plenário e determinarão os reajustamentos a fazer, procedendo, posteriormente, ao provimento do lugar vago pelo primeiro dos suplentes eleitos.

5 — Nos impedimentos ou ausências, o presidente será substituído pelo vice-presidente ou por quem delegar expressamente.

### Artigo 37.º

#### Poderes

1 — A direcção é o órgão colegial de gestão, representação, disposição e execução de deliberações de outros órgãos que se mostrem adequados para a realização dos fins do Sindicato ou para aplicação das normas estatutárias.

2 — O Sindicato obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, sem prejuízo da constituição de procuradores.

### Artigo 38.º

#### Competências

Compete à direcção, nomeadamente:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição e de readmissão de sócios;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do Sindicato, bem como o respectivo pessoal;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte, afixando os livros de contas 15 dias antes da assembleia geral;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os funcionários do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- k) Nomear os delegados sindicais.

### Artigo 39.º

#### Competência do presidente da direcção

Compete ao presidente da direcção, nomeadamente:

- a) Representar o Sindicato, judicial e extrajudicialmente, podendo, com observância dos Estatutos, outorgar poderes gerais e especiais;
- b) Coordenar a actividade do Sindicato;
- c) Convocar e presidir às reuniões;
- d) Apresentar o relatório e plano de actividades;
- e) Apresentar o balanço de gestão do seu mandato.

### Artigo 40.º

#### Competência do vice-presidente

Compete ao vice-presidente, nomeadamente:

- a) Coadjuvar o presidente nas funções supra-referidas;
- b) Substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Dirigir os serviços administrativos.

### Artigo 41.º

#### Competência do tesoureiro

Compete ao tesoureiro da direcção, nomeadamente:

- a) Dirigir a contabilidade;
- b) Elaborar as contas de gerência e os orçamentos.

### Artigo 42.º

#### Competência dos vogais da direcção

Compete aos vogais da direcção:

- a) Coadjuvar o presidente e vice-presidente nas funções que lhes estão adstritas;
- b) Elaborar a acta de cada sessão.



**Artigo 43.º****Reuniões**

1 — As reuniões da direcção serão presididas pelo respectivo presidente ou, nas suas faltas, ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

2 — A direcção reunirá uma vez por mês em sessão ordinária e extraordinariamente sempre que necessário.

3 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria simples de votos dos directores presentes, sendo necessário para assegurar a validade das mesmas a presença de, pelo menos, 50 % dos directores.

4 — Em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

5 — De cada sessão deverá lavrar-se a respectiva acta.

**Artigo 44.º****Vinculação**

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

2 — No caso de se tratar de compromissos financeiros ou realização de despesas, para que o Sindicato se vincule, é necessária a assinatura do tesoureiro e do presidente da direcção.

**Artigo 45.º****Responsabilidade**

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

2 — Estão isentos de responsabilidade:

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

b) Os membros da direcção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expressado em acta.

**SUBSECÇÃO III****Conselho fiscal****Artigo 46.º****Composição**

O conselho fiscal é composto por cinco elementos eleitos em assembleia geral:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Relator;
- d) Dois suplentes.

**Artigo 47.º****Competências**

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre qualquer assunto proposto pela direcção;

b) Dar parecer sobre o relatório de gestão e as contas do exercício e demais documentos de prestação de contas;

c) Fiscalizar os actos administrativos e financeiros da direcção, procedendo ao exame periódico dos documentos contabilísticos do Sindicato e verificando a legalidade dos pagamentos efectuados, assim como das demais despesas;

d) Obter da direcção as informações e esclarecimentos que tenham por necessários sobre quaisquer operações de relevância económica ou financeira, realizadas ou em curso, desde que, na sequência da fiscalização e análise efectuadas, tenham surgido dúvidas quanto à sua adequação aos interesses do Sindicato;

e) Participar à direcção quaisquer irregularidades ou indícios delas que tenham detectado no exercício das suas funções e que sejam susceptíveis de imputação a empregados ou colaboradores do Sindicato, para que a direcção ordene as averiguações necessárias à confirmação e identificação dos autores e promova o que entender por conveniente para a devida responsabilização;

f) Participar nas reuniões da direcção, sempre que o entenda, sem voto deliberativo;

g) Elaboração da acta da respectiva reunião.

**Artigo 48.º****Responsabilidade**

Os membros do conselho fiscal são pessoal e solidariamente responsáveis com o infractor pelas respectivas irregularidades, se delas tiverem tomado conhecimento e não tiverem adoptado as providências adequadas.

**Artigo 49.º****Reuniões**

1 — O conselho fiscal não pode reunir sem que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções.

2 — As suas deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

3 — O presidente do conselho Fiscal é substituído, nas suas faltas, pelo Vice-presidente.

4 — O conselho fiscal pode ser convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros.

**SUBSECÇÃO IV****Conselho de disciplina****Artigo 50.º****Composição**

O conselho de disciplina é composto por quatro membros, eleitos em assembleia geral:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Dois secretários.

**Artigo 51.º****Competências**

Compete-lhe, nomeadamente:

a) Proceder à análise de participações ou queixas disciplinares que lhes forem apresentadas pela direcção ou por um sócio efectivo;

- b) Cumprir e fazer cumprir o capítulo iv dos presentes Estatutos;
- c) Elaborar as actas de cada sessão.

#### Artigo 52.º

##### Reuniões

O conselho de disciplina reunirá, sempre que necessário, por convocação do seu presidente ou pela maioria dos seus membros.

#### SECÇÃO II

##### Eleição, posse, mandato e destituição

#### Artigo 53.º

##### Eleição dos órgãos

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos pela assembleia geral de entre sócios do Sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes Estatutos.

2 — O escrutínio é por voto directo e secreto dos associados.

#### Artigo 54.º

##### Tomada de posse

1 — Não existindo reclamações do acto eleitoral, após o escrutínio, os resultados apurados tornam-se definitivos.

2 — O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos, após o apuramento definitivo dos resultados, nos termos do número anterior.

#### Artigo 55.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos órgãos sociais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 56.º

##### Destituição dos órgãos sociais

1 — A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os órgãos sociais terá que ser feita com o mínimo de 15 dias de antecedência.

2 — A assembleia não poderá reunir com menos de 25 % dos associados.

3 — A votação será secreta e a deliberação da destituição terá de ser tomada por maioria de dois terços dos sócios presentes.

4 — Se apenas for destituído algum ou alguns dos elementos dos órgãos sociais, a substituição será efectuada entre os suplentes, pela ordem por que foram eleitos.

5 — A assembleia geral que destituir os órgãos sociais elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

6 — Caso haja destituição integral de algum dos órgãos sociais, terão de se realizar eleições extraordinárias para a sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.

7 — As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia de destituição.

#### Artigo 57.º

##### Remuneração e despesas

1 — O exercício do cargo associativo é gratuito.

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

3 — As despesas de transporte, estadia e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no exercício das suas funções serão suportadas pelo Sindicato.

#### CAPÍTULO VI

##### Eleições

#### Artigo 58.º

##### Constituição da assembleia geral eleitoral

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

#### Artigo 59.º

##### Condições de elegibilidade

1 — Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos e que tenham as quotas em dia.

2 — No entanto, após quatro anos de vigência da presente associação sindical, é também requisito que os sócios tenham completado três anos de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 60.º

##### Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

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

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreçar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Promover a confecção e distribuição das listas de votos;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data da assembleia geral eleitoral;
- h) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

#### Artigo 61.º

##### Data e publicidade das eleições

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos órgãos sociais a substituir.

2 — Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do acto eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

3 — A publicidade do acto eleitoral será feita através de editais afixados na sede do Sindicato e delegações, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área do Sindicato.

#### Artigo 62.º

##### Cadernos eleitorais

1 — Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do Sindicato e delegações, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2 — Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respectivo delegado sindical concelhio com um antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

3 — O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores.

4 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de 48 horas.

#### Artigo 63.º

##### Apresentação das candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 35.º dia que antecede o acto eleitoral.

2 — Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efectivos e suplentes para cada órgão social.

3 — Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista.

4 — É obrigatória a apresentação da declaração individual de aceitação de candidatura.

5 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 25 sócios eleitores.

6 — Os candidatos serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, idade, residência e local de trabalho.

7 — Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de acção.

#### Artigo 64.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

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

#### Artigo 65.º

##### Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 66.º

##### Verificação das candidaturas

1 — A verificação das candidaturas a que alude a alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias

úteis a contar do dia seguinte ao prazo de entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3 — Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 67.º

##### Requisitos das listas

1 — Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como os locais onde trabalham.

2 — As listas de voto, editadas pela direcção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão a forma rectangular com as dimensões da folha A4, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3 — São nulas as listas que:

a) Não obedecem aos requisitos dos números anteriores;

b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

#### Artigo 68.º

##### Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada, de preferência, através do cartão de sócio, de documento de funcionário ou de bilhete de identidade.

#### Artigo 69.º

##### Acto eleitoral

1 — No dia do acto eleitoral estará em funcionamento uma mesa de voto no Porto, Coimbra, Lisboa e Faro.

2 — Cada uma das mesas estará aberta das 9 às 19 horas.

3 — Sendo considerados todos os boletins entrados nas urnas durante o seu período de funcionamento e os que tenham dado entrada até à hora de encerramento das urnas e que sejam recebidos em subscritos fechados contendo unicamente os respectivos boletins, dentro de outro subscrito que contenha a identificação e assinatura do respectivo associado votante.

#### Artigo 70.º

##### Do voto

1 — O voto é secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência desde que recebidos até ao dia do acto eleitoral inclusive, em subscritos fechados contendo unicamente os respectivos boletins, dentro de outro subscrito que contenha a identificação e assinatura do respectivo associado votante.

#### Artigo 71.º

##### Mesas de voto

1 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2 — As mesas de voto serão presididas por um elemento dos órgãos sociais, sempre que possível.

3 — Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4 — Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, acta do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou fax.

#### Artigo 72.º

##### Apuramento

1 — Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de votos.

2 — Tais resultados devem ser afixados em local próprio.

3 — No entanto, esses resultados são considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

4 — Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

5 — Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de 48 horas após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

#### Artigo 73.º

##### Impugnação

1 — Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do acto eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2 — A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do Sindicato e delegações no prazo de 48 horas após o encerramento da votação.

#### Artigo 74.º

##### Alteração do regulamento eleitoral

O presente regulamento eleitoral só pode ser alterado em assembleia geral, convocada para o efeito.

#### Artigo 75.º

##### Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### Delegados sindicais

#### Artigo 76.º

##### Finalidade

Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que actuam como elementos de ligação entre os sócios e a direcção do Sindicato e vice-versa.

#### Artigo 77.º

##### Requisitos

1 — Só poderá ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos órgãos sociais do Sindicato.

#### Artigo 78.º

##### Mandato

1 — A duração do mandato dos delegados sindicais cessará com o termo do exercício das funções da direcção sindical que o ratificou.

2 — O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento.

3 — Durante o seu mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes Estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das sanções previstas.

4 — O número de delegados sindicais será determinado pela direcção, de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho e de disposições legais.

5 — A direcção deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que foram nomeados delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia geral que os exonerou.

#### Artigo 79.º

##### Exoneração

São, nomeadamente, razões para exoneração dos delegados sindicais:

- a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa do próprio;
- d) Ter pedido demissão de sócio do Sindicato;
- e) O não cumprimento dos presentes Estatutos;
- f) Por qualquer acção ou omissão, perder a confiança da direcção;
- g) A não comparência a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

#### Artigo 80.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os técnicos, operadores, auxiliares de telecomunicações de emergências e outros trabalhadores ligados à actividade e a direcção do Sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;
- b) Representar o Sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos associados, de acordo com a natureza das instituições;

d) Cooperar com a direcção do Sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;

e) Informar os associados da actividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os associados da sua delegação;

f) Comunicar à direcção do Sindicato todas as irregularidades detectadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado;

g) Colaborar estritamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;

h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direcção;

i) Incentivar os técnicos, operadores, auxiliares de telecomunicações de emergência e outros trabalhadores ligados à profissão não sócios à sua sindicalização;

j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato.

## CAPÍTULO VIII

### Fundos

#### Artigo 81.º

##### Receitas

Constituem fundos do Sindicato:

- a) Quotas dos sócios;
- b) Donativos, subsídios e outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- c) Juros das aplicações financeiras.

#### Artigo 82.º

##### Despesas

As receitas do Sindicato terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, constituído por 5 % da quotização, destinado a fazer face a situações imprevistas, de que a direcção disporá com autorização do conselho fiscal.

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

#### Artigo 83.º

##### Fusão e dissolução

1 — A fusão e dissolução do Sindicato só se verifica por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, três quartos de todos os associados do Sindicato.

3 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do Sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais

#### Artigo 84.º

##### Documento de identificação

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do Sindicato.

#### Artigo 85.º

##### Símbolo do Sindicato

O símbolo do Sindicato é parte de uma estrela de cor azul em fundo branco, com as iniciais em amarelo e com o nome do Sindicato por extenso.

#### Artigo 86.º

##### Bandeira do Sindicato

A bandeira do Sindicato é de cor branca com o símbolo azul, com as iniciais em amarelo e com o nome do Sindicato por extenso.

#### Artigo 87.º

##### Revisão dos Estatutos

Os presentes Estatutos só poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

#### Artigo 88.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação dos presentes Estatutos serão resolvidos pela assembleia geral, em harmonia com o regulamento, a lei e os princípios gerais do direito.

#### Artigo 89.º

##### Entrada em vigor

1 — Os presentes Estatutos entram em vigor cinco dias após a sua publicação no boletim oficial do Ministério do Trabalho.

2 — Num prazo máximo de 120 dias serão convocadas eleições para todos os órgãos, em conformidade com os presentes Estatutos.

3 — Até à tomada de posse dos órgãos eleitos por sufrágio, manter-se-ão em funções os órgãos actuais.

Registados em 21 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 130 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.**

Eleição em 24, 25, 26, 27 e 28 de Maio de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção central**

1 — Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, 32 anos, sócio n.º 3655, com a categoria profissional de operário polivalente no Hotel Monte Belo — Viseu.

2 — António da Conceição Fernandes, 62 anos, sócio n.º 447, com a categoria profissional de chefe de recepção no Hotel Eurosol — Leiria.

3 — António Francisco Gonçalves Soares Baião, 46 anos, sócio n.º 1084, com a categoria profissional de controlador de caixa na Pastelaria Conchinha Doce — Figueira da Foz.

4 — Carla Sofia Fonseca Sequeira Silva, 35 anos, sócia n.º 3368, com a categoria profissional de cozinheira de 3.ª na EUREST — Maternidade Bissaya Barreto — Coimbra.

5 — Carla Sofia dos Santos Silva, 30 anos, sócia n.º 2029, com a categoria profissional de ajudante de lar e centro de dia na Santa Casa da Misericórdia da Mealhada — Aveiro.

6 — Carlos Daniel Lucas Biscaia, 32 anos, sócio n.º 1634, com a categoria profissional de empregado de mesa de 1.ª na TURISTRELA, Hotel Serra da Estrela — Covilhã — Castelo Branco.

7 — Carlos José Rodrigues da Costa, 36 anos, sócio n.º 2550, com a categoria profissional de empregado de balcão de 2.ª na EUREST — Área de Serviço do Fundão — Castelo Branco.

8 — Célia Margarida Jorge Martins, 32 anos, sócia n.º 1018, com a categoria profissional de empregada de mesa de 2.ª na Sociedade Figueira Praia — Casino Figueira da Foz — Coimbra.

9 — Cristóvão Almeida Gonçalves, 29 anos, sócio n.º 1211, com a categoria profissional de distribuidor na Santa Casa da Misericórdia da Meda — Guarda.

10 — Ermelinda Morais Simões Silva, 47 anos, sócia n.º 3636, com a categoria profissional de empregada de balcão de 2.ª na EUREST — Área de Serviço de Pombal — Leiria.

11 — Etelvina Oliveira Verónico, anos, sócia n.º 3383, com a categoria profissional de empregada distribuição personalizada, no SUCH — Hospital São Teotónio — Viseu.

12 — Francisco António Ribeiro de Almeida, 35 anos, sócio n.º 453, com a categoria profissional de cozinheiro de 1.ª nos Hotéis Alexandre d'Almeida — Palace Hotel da Cúria — Aveiro.

13 — Helena Susana Albuquerque Frazão, 39 anos, sócia n.º 1609, com a categoria profissional de empregada distribuição personalizada na SUCH — Hospitais da Universidade de Coimbra — Coimbra.

14 — Henriqueta Maria Pita Valada, 46 anos, sócia n.º 3349, com a categoria profissional de empregada de

andares no Grupo Pestana Pousadas — Pousada de Santa Cristina — Condeixa-a-Nova — Coimbra.

15 — Ilda da Assunção Rodrigues Martinho Cordeiro, 43 anos, sócia n.º 2656, com a categoria profissional de ajudante de lar e centro de dia na Santa Casa da Misericórdia de Carregal do Sal — Viseu.

16 — Joaquim Augusto Vieira Correia, 41 anos, sócio n.º 1388, com a categoria sindical de distribuidor na SUCH — Hospital da Universidade de Coimbra — Coimbra.

17 — Jorge Luís Correia Suzano, 31 anos, sócio n.º 1562, com a categoria profissional de empregado de bar no INATEL — Centro de Férias da Serra da Estrela — Manteigas — Guarda.

18 — José Alfredo Pereira da Silva, 39 anos, sócio n.º 3362, com a categoria profissional de rececionista de 2.ª na Sociedade das Águas da Cúria, S. A. — Best Western Hotel Termas da Cúria — Aveiro.

19 — Manuel Nunes Madeira, 57 anos, sócio n.º 3363, com a categoria profissional de empregado de mesa de 1.ª na Residência Serra da Estrela — Seia — Guarda.

20 — Maria Adelaide Alves Valente, 52 anos, sócio n.º 4234, com a categoria profissional de cozinheira na MOVIOJovem — Pousada de Juventude São Pedro do Sul — Viseu.

21 — Maria Helena Cardinali da Silva, 48 anos, sócia n.º 3894, com a categoria profissional de cozinheira de 3.ª na Casa das Irmãs Dominicanas — Fátima — Leiria.

22 — Maria Manuela Pereira dos Santos, 58 anos, sócia n.º 1323, com a categoria profissional de cozinheira de 3.ª na SUCH — Centro Hospitalar Cova da Beira — Covilhã — Castelo Branco.

23 — Silvina Monteiro Machado da Silva, 40 anos, sócia n.º 4128, com a categoria profissional de auxiliar de acção médica na Fernão Mendes Pinto, S. A. — Unidade de Saúde de Coimbra — Coimbra.

24 — Sofia Alexandra Correia da Silva, 29 anos, sócia n.º 1417, com a categoria profissional de operadora de lavandaria na SUCH — Hospital São Teotónio — Viseu.

25 — Vítor Manuel Neves Rodrigues Costa, 48 anos, sócio n.º 74, com a categoria profissional de subchefe de mesa nos Hotéis Alexandre de Almeida — Palace Hotel do Bussaco — Luso — Aveiro.

### **Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização dos Serviços de Estrangeiros e Fronteiras.**

Direcção nacional eleita em 25 de Novembro de 2009, para mandato de dois anos.

Presidente — Joaquim José dos Santos Mendes, com o cartão do cidadão n.º 09920352, válido até 19 de Maio de 2014.

Secretário nacional — Maria Farinha F. Temudo Barata Sobral, com o bilhete de identidade n.º 10915723-0, de 30 de Dezembro de 2004, de Lisboa.

Secretariado nacional-adjunto — Mário José Piteira Antunes Varela, com o cartão do cidadão n.º 09544507, válido até 13 de Outubro de 2014.

Tesoureiro — Miguel Ângelo Nunes Nicolau, com o bilhete de identidade n.º 9867375, de 15 de Novembro de 2007, de Lisboa.

### **Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.**

Eleição em 27, 28 e 29 de Maio de 2010 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

1 — Maria Fernanda Alves Santos Moreira, sócia n.º 16 616, portadora do bilhete de identidade n.º 8224306, nascida em 1 de Janeiro de 1968.

2 — António Eduardo Gomes Oliveira, sócio n.º 31 717, portador do bilhete de identidade n.º 6187246, nascido em 30 de Setembro de 1949.

3 — Maria Lúcia Pinto Santos Resende, sócia n.º 10 934, portadora do bilhete de identidade n.º 8789428, nascida em 14 de Abril de 1964.

4 — Carla Maria Rodrigues Oliveira, sócia n.º 35 712, portadora do bilhete de identidade n.º 11768085, nascida em 12 de Junho de 1976.

5 — Cristina Maria Silva Moreira, sócia n.º 34 541, portadora do bilhete de identidade n.º 7862954, nascida em 12 de Setembro de 1966.

6 — Maria Amélia Pinto Sousa Fonseca, sócia n.º 17395, portadora do bilhete de identidade n.º 10055566, nascida em 18 de Fevereiro de 1967.

7 — Fernando Joaquim Rocha Garcês, sócio n.º 33 344, portador do bilhete de identidade n.º 10498162, nascido em 27 de Dezembro de 1975.

8 — Maria Conceição Soares Correia, sócia n.º 19 605, portadora do bilhete de identidade n.º 5563113, nascida em 30 de Março de 1951.

#### **Suplentes**

1 — Carlos Manuel Ferreira Santos, sócio n.º 23 725, portador do bilhete de identidade n.º 7687468, nascido em 15 de Agosto de 1967.

2 — Daniel Ladislau Silva Valente, sócio n.º 37 338, portador do bilhete de identidade n.º 10565738, nascido em 29 de Agosto de 1975.

3 — Jaime Fonseca Costa, sócio n.º 26 318, portador do bilhete de identidade n.º 10249827, nascido em 28 de Agosto de 1973.

4 — Paula Cristina Marques Ribeiro, sócia n.º 34 625, portadora do bilhete de identidade n.º 12403574, nascida em 21 de Março de 1983.

5 — Sílvia Teixeira Costa, sócia n.º 36 843, portadora do bilhete de identidade n.º 11633134, nascida em 14 de Junho de 1973.

### **UGT — Bragança, União Geral de Trabalhadores de Bragança**

Eleição em 16 de Maio para mandato de quatro anos.

#### **Secretariado**

Presidente — Luís Fernando Matos Afonso, sindicato: SBN, bilhete de identidade n.º 723288, de 21 de Outubro de 2005, arquivo de Bragança, bancário no Millenium BCP.

Secretários:

Helena Maria Correia Borges Gomes, sindicato: SIND. ENF., bilhete de identidade n.º 11319286, de 20 de Junho de 2005, do arquivo de Bragança, enfermeira no Centro de Saúde de Bragança.

José Elias Barreira Vaz, sindicato: SINTAP, bilhete de identidade n.º 5973252, de 5 de Maio de 2005, do arquivo de Bragança, motorista na Câmara Municipal de Bragança.

José Joaquim Meireles Salgueiro, sindicato: SPZN, cartão de cidadão n.º 3701482, professor no Ministério da Educação.

Hugo Miguel Gonçalves Vieira, sindicato: SINDETELCO, cartão de cidadão n.º 11435618, técnico de formação e melhoria contínua na PT Contact.

Álvaro José Simões Pires, sindicato: SINDEL, cartão de cidadão n.º 5824211, técnico de instalações eléctricas na EDP.

João Maria Felgueiras, sindicato: SINDEP, cartão de cidadão n.º 5821699, professor no Agrupamento Luciano Cordeiro.

Suplentes:

Luís Adelino Baptista, sindicato: SBN, cartão de cidadão n.º 31489998, bancário na CGD.

Maria Glória Teixeira Afonso, sindicato: FNE, bilhete de identidade n.º 5719413, de 14 de Setembro de 2000, do arquivo de Bragança, assistente técnica do Agrupamento Esc. Paulo Quintela.

José Carlos Silva, sindicato: SETAA, cartão de cidadão n.º 7518676, assistente técnico na direcção da R. A. P. Norte.

Luís Eduardo Gomes, sindicato: SINDITE, cartão de cidadão n.º 5923464, técnico de radiologia no Centro Hospitalar Nordeste.

### **UGT — Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu**

Eleição em 30 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### **Secretariado**

Presidente — Manuel Teodósio Martins Henriques, sindicato: SPZC, cartão de cidadão n.º 4476305, professor na Escola EB 2,3 — Santa Comba Dão.

Secretários:

Manuel António Rodrigues, sindicato: SBC, bilhete de identidade n.º 419968, de 18 de Junho de 2007, do arquivo de Viseu, reformado.

Maria Margarida M. Coelho Messias, sindicato: STE, bilhete de identidade n.º 8202671, de 18 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Viseu, Assistente social na ARS Centro — ACES Dão Lafões III Mangualde.

Graça Maria Vaz Campos, sindicato: FNE, bilhete de identidade n.º 3689586, de 29 de Setembro de 2000, do arquivo de Viseu, assistente técnica no Agrupamento de Escolas de Marzozelas.

Pedro Melo Carvalho, sindicato: SINDEL, bilhete de identidade n.º 5260068, de 18 de Dezembro de 2005, do arquivo de Lisboa, Escriturário de gestão de material na EDP.

Ana Maria Lopes Miroto, sindicato: SINDEP, bilhete de identidade n.º 6292493, de 1 de Fevereiro de 2006, do arquivo de Viseu, professora do 3.º ciclo na Escola EB 2,3 do Caramulo.

Luís José R. de Magalhães Fernandes, sindicato: SINTAP, bilhete de identidade n.º 7800017, de 9 de Dezembro de 2004, do arquivo de Viseu, assistente técnico nos SMAS Viseu.

#### Suplentes:

Rosa Maria da Conceição C. Bessa, sindicato: SPZC, cartão de cidadão n.º 78631080, professora.

André Manuel de Jesus Almeida, sindicato: SETAA, cartão de cidadão n.º 3645125, tractorista principal, mobilidade principal.

Artur Rodrigues Anastácio, sindicato: SINDETELCO, cartão de cidadão n.º 07069567, Litógrafo na Vasco A. Guerra, L.<sup>da</sup>

Carlos da Silva Matos, sindicato: SINDEQ, cartão de cidadão n.º 10393015, especializado na AQUAPLASTICOS.

Nuno Manuel P. V. Tavares Beirão, sindicato: SETACOP, bilhete de identidade n.º 7678879, de 17 de Novembro de 2003, do arquivo de Viseu, integrador de sistemas na VESTIRECUE.

Dalila Maria Santos Martins, sindicato: SINDITE, bilhete de identidade n.º 9223157, de 16 de Outubro de 2007, do arquivo de Viseu, técnica de cardiopneumologia no Hospital Cândido de Figueiredo.

de 2001, do arquivo de Aveiro, professora no Ministério da Educação.

António Domingos Andrade Tavares, sindicato: SPZN, bilhete de identidade n.º 18002522, de 23 de Dezembro de 2004, do arquivo de Lisboa, professor no Agrupamento de Escolas de Cucujães.

Ana Paula Estrela, sindicato: Sind. Enf., bilhete de identidade n.º 6989936, de 18 de Dezembro de 2001, do arquivo de Aveiro, enfermeira no Hospital Infante D. Pedro, E. P. E.

Valdemar Alves da Silva, sindicato: SINDEL, cartão de cidadão n.º 06096237, electricista principal na EDP.

António Fernando Vieira Pinheiro, sindicato: SINDCES, bilhete de identidade n.º 3041831, de 27 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Aveiro, funcionário público no Centro Regional de S. e Segurança Social.

#### Suplentes:

José Freire Torres Gamelas, sindicato: SBN, bilhete de identidade n.º 3014948, de 9 de Setembro de 2004, do arquivo de Aveiro, bancário no Montepio Geral.

Eurico José Santos Mourão, sindicato: Cerâmicos, bilhete de identidade n.º 32422194, de 27 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Aveiro, pensionista.

Maria Lurdes Simão, sindicato: SETAA, bilhete de identidade n.º 642771, de 1 de Março de 2004, do arquivo de Aveiro, aposentada.

Mariana Silva Lopes, sindicato: SINDEP, bilhete de identidade n.º 11559417, de 13 de Novembro de 2007, do arquivo de Aveiro, professora no Agrupamento de Escolas Florbela Espanca.

José Adolfo Carvalho Rocha, sindicato: SINDETELCO, bilhete de identidade n.º 9001529, de 4 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa, carteiro nos CTT.

António de Oliveira e Silva, sindicato: SINTAP, bilhete de identidade n.º 5579435, de 11 de Agosto de 2008, do arquivo de Coimbra, sociólogo na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira.

Maria Alexandrina Dinis Fonseca, sindicato: STE, bilhete de identidade n.º 1583078, de 7 de Novembro de 2003, do arquivo de Aveiro, técnica superior no Turismo do Centro de Portugal.

### UGT — Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro

Eleição em 29 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### Secretariado

Presidente — Rui Agostinho Ferreira Fernandes, sindicato: SBN, bilhete de identidade n.º 6229771, de 2 de Outubro de 2003, do arquivo de Lisboa, bancário no Santander Totta.

#### Secretários:

António Augusto Almeida Ferreira, sindicato: SINDEQ, bilhete de identidade n.º 5526384, de 13 de Setembro de 2001, do arquivo de Aveiro, dirigente sindical no SINDEQ.

Maria Rosário Marques Martinho Oliveira, sindicato: SPZC, bilhete de identidade n.º 5069192, de 13 de Março

### UGT — Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora

Eleição no congresso fundador em 18 de Abril de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### Secretariado

Presidente — Renato Pepe Santos, sindicato: SINDEL, bilhete de identidade n.º 10304407, de 24 de Outubro de 2005, do arquivo de Évora, técnico na EDP.

#### Secretários:

Joaquim Manuel Gonçalves Gomes, sindicato: SBSI, bilhete de identidade n.º 3575611, de 14 de Maio de 2001, do arquivo de Évora, bancário no SBSI.



Manuela Barreiros Correia, sindicato: STE, cartão do cidadão n.º 1050680, técnica superior no ISS.

Paulo Jorge Silva Fernandes, sindicato: FNE, cartão do cidadão n.º 07679805, professor na Escola Secundária de Reguengos de Monsaraz.

Miguel Fernando Costa Pinto, sindicato: SINDETELCO, cartão do cidadão n.º 10614381, operador de *call center* na Vedior Tempo Team.

Maria Alice Melro Zambujalinho, sindicato: SINDITE, bilhete de identidade n.º 2205615, de 4 de Junho de 2002, do arquivo de Évora, técnica de análises clínicas e de saúde publica no Hospital do Espírito Santo, E. P. E.

Maria Edite Pinheiro Tavares, sindicato: SINTAP, bilhete de identidade n.º 6085658, de 7 de Novembro de 2000, do arquivo de Évora, bibliotecária na Câmara Municipal de Évora.

#### Suplentes:

Manuel Francisco Castanho Leandro, sindicato: SINDEL, cartão do cidadão n.º 05168169, electricista na EDP.

Ana Paula Pereira Costa Santos Pereira, sindicato: STAS, cartão do cidadão n.º 04656533, prof. seguros na Lusitânia, S. A.

Daniel José Lança Fernandes, sindicato: SETAA, bilhete de identidade n.º 1268842, de 17 de Julho de 2008, do arquivo de Évora, engenheiro técnico agrário na DRAP do Alentejo — Pólo de Évora.

Anita Rosa Carnaças Passinhas, sindicato: Sind., Enf., cartão do cidadão n.º 11053602, do arquivo de Évora, enfermeira no Hospital do Espírito Santo — Évora.

Rui Fernando Guerra Córias, sindicato: SISEP, bilhete de identidade n.º 5404241, de 15 de Janeiro de 2004, do arquivo de Évora, prof. De seguros na Liberty.

Maria Antónia Silva Serra Lopes Bexiga, sindicato: SINDEP, bilhete de identidade n.º 2187827, de 11 de Janeiro de 2008, do arquivo de Évora, professora no CFPE Beatriz Serpa Branco.

#### Suplentes:

Fernando Pedro C. Bernardes, bilhete de identidade n.º 4244018, EDP — Distribuição Energia, S. A.

Tomás Baiana Rebelo, bilhete de identidade n.º 6539943, EDP — Distribuição Energia, S. A.

José Mateus Esteves, bilhete de identidade n.º 4256309, EDP — Distribuição Energia, S. A.

Fernando João Alves Saraiva, bilhete de identidade n.º 7796333, EDP — Distribuição Energia, S. A.

António Augusto Beselga Pais, bilhete de identidade n.º 4307474, EDP — Distribuição Energia, S. A.

### Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem

Eleição em 15 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### Comissão directiva

Presidente — Filipe Correia do Paulo, bilhete de identidade n.º 5636770.

Vice-presidente — Maria Iolanda Marques Ferreira de Bragança, bilhete de identidade n.º 3693437.

Secretário — Maria Filomena Gonçalves Sobral, bilhete de identidade n.º 5558803.

Tesoureiro — João António Tomás, bilhete de identidade n.º 3008180.

#### Vogais:

Maria Manuela Resende Moreira Azevedo, bilhete de identidade n.º 5642813.

José Joaquim Gaspar Godinho, bilhete de identidade n.º 8088398.

Júlio Manuel Marques Vilela, bilhete de identidade n.º 7373238.

### ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações

Eleição em 26 de Março de 2010 para o mandato de dois anos.

#### Direcção

##### Efectivos:

António Fernando Capinha S. Roque, bilhete de identidade n.º 7195148, EDP — Distribuição Energia, S. A.

José Gonçalves Mendes, bilhete de identidade n.º 4071572, EDP — Distribuição Energia, S. A.

Elísio Lopes da Cruz, bilhete de identidade n.º 7632412, EDP — Distribuição Energia, S. A.

António José dos Santos, bilhete de identidade n.º 6046345, EDP Valor — Gest. Int. Serv.

Isidro Batista Santos, bilhete de identidade n.º 7956645, EDP — Distribuição Energia, S. A.

### STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual

Eleição em 26 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### Direcção

##### Efectivos:

Carlos Manuel de Albuquerque Amaral Pereira, bilhete de identidade n.º 7275887/2, do arquivo de identificação de Lisboa, de 31 de Julho de 1995, sócio n.º 1480, trabalhador da RTP.

João Carlos Martins Sustelo, bilhete de identidade n.º 6247349, do arquivo de identificação de Lisboa, de 8 de Fevereiro de 2001, sócio n.º 950, trabalhador da RTP.

João Luís Neves Alves, bilhete de identidade n.º 6219922, do arquivo de identificação de Lisboa, de 2 de Março de 2001, sócio n.º 1789, trabalhador da RTP.

Joaquim Rodrigues Gonçalves, bilhete de identidade n.º 220604, do arquivo de identificação de Lisboa, de 12 de Maio de 1997, sócio n.º 924, trabalhador da RTP.

Maria Teresa Dias Nunes, bilhete de identidade n.º 2060309, do arquivo de identificação de Lisboa, de 14 de Outubro de 2002, sócio n.º 398, trabalhadora da RTP.

Nélson José de Jesus Ferreira, bilhete de identidade n.º 1273682, do arquivo de identificação de Viseu, de 23 de Abril de 1997, sócio n.º 157, trabalhador da RTP.

Nuno Martins Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3588237, do arquivo de identificação de Lisboa, de 20 de Novembro de 1999, sócio n.º 719, trabalhador da RTP.

Vítor Carlos Amaral de Almeida, bilhete de identidade n.º 1273682, do arquivo de identificação de Lisboa, de 23 de Abril de 1997, sócio n.º 2331, trabalhador da RTP.

António José da Costa Serafim, bilhete de identidade n.º 4535757, do arquivo de identificação de Lisboa, de 6 de Novembro de 1967, sócio n.º 187, ex-trabalhador da PTC.

Esmeralda C. Roberto Guilherme, bilhete de identidade n.º 4534176, do arquivo de identificação de Lisboa, de 12 de Julho de 1996, sócio n.º 311, trabalhadora da PTC.

Jaime Rui Ribeiro de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5506191, do arquivo de identificação de Lisboa, de 10 de Abril de 2003, sócio n.º 2436, trabalhador da PTC.

Nuno Alexandre da Mota Cardoso Feliz, bilhete de identidade n.º 6967859, do arquivo de identificação de Lisboa, de 17 de Janeiro de 2009, sócio n.º 2522, trabalhador da PTC.

#### Suplentes:

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6263984, do arquivo de identificação de Lisboa, de 30 de Maio de 2005, sócio n.º 2453, trabalhador da PTC.

Alberto Fernando Lima Cardoso, bilhete de identidade n.º 7395961, do arquivo de identificação do Porto, de 30 de Março de 2004, sócio n.º 1269, trabalhador da RTP.

Luís Miguel Bronze Abreu, bilhete de identidade n.º 8942534, do arquivo de identificação de Lisboa, de 6 de Março de 2002, sócio n.º 2033, trabalhador da RTP.

José Melo Leite Oliveira, bilhete de identidade n.º 7162537, do arquivo de identificação de Ponta Delgada, de 5 de Julho de 2001, sócio n.º 596, trabalhador da RTP.

Maria Eugénia Miguéis de Freitas, bilhete de identidade n.º 10762297, do arquivo de identificação do Funchal, de 25 de Setembro de 2001, sócio n.º 2309, trabalhadora da RTP.

### FNE — Federação Nacional da Educação

Eleição em assembleia constituinte de 22 de Março de 2010.

#### Secretariado nacional provisório

Secretário-geral — Joaquim João Martins Dias da Silva, bilhete de identidade n.º 2869597.

Vice-secretários-gerais:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, cartão do cidadão n.º 06627787 6ZZ4.

Maria da Conceição Alves Pinto, bilhete de identidade n.º 309273.

Carlos Alberto Guimarães, bilhete de identidade n.º 7332134.

#### Secretários nacionais:

Josefa Rosa Ganço Lopes, bilhete de identidade n.º 5068637.

Fernando Manuel Quaresma Coelho Marques, cartão do cidadão n.º 07766143 5ZZ0.

Fernandes Jaime Manuel Gonçalves de Freitas, bilhete de identidade n.º 5389717.

João Manuel de Carvalho Góis Ramalho, cartão do cidadão n.º 00637257 0ZZ3.

Hamilton Miguel da Costa Anhanha, bilhete de identidade n.º 169132.

### Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo.

Eleição em 22 de Maio de 2010 para mandato de três anos.

#### Direcção

##### Efectivos:

Alexandre da Silva Martins, sócio n.º 12167;  
Arlindo Fernandes Alves, sócio n.º 13531;  
Eduardo Alves da Rocha, sócio n.º 12965;  
João Cláudio Barreira Nóbrega, sócio n.º 13575;  
José da Silva Fernandes, sócio n.º 02807;  
Júlio Mendes de Sousa, sócio n.º 13462;  
Tiago Martins Moreira, sócio n.º 12970.

##### Suplentes:

Ademar António Oliveira Rocha, sócio n.º 13075;  
David Fernandes Soares, sócio n.º 12426;  
João Manuel Ferreira Antunes, sócio n.º 13354;  
José Albino Castro Machado, sócio n.º 13287.

### Associação Sindical dos Trabalhadores dos Serviços Prisionais (ASTSP)

Eleição em 26 de Abril de 2008 para mandato de três anos.

#### Conselho geral

Presidente — Paulo Jorge Silva Teixeira, pertencente ao Estabelecimento Prisional do Porto.

Vice-presidente — José Tavares Pereira, pertencente ao Estabelecimento Prisional de Coimbra.

Secretário-geral — João Pedro Ferreira, pertencente ao Estabelecimento Prisional da Carregueira.

Tesoureiro — Valentim Pimentel Oliveira, pertencente ao Estabelecimento Prisional do Porto.



Fátima Patrícia Gomes Pires, sócia n.º 13203.  
Filipe João Sovela Barata, sócio n.º 10397.  
Francisco Luís Alves da Silva, sócio n.º 6024.  
João da Gama Leitão, sócio n.º 5293.  
João Paulo Alves Mendes, sócio n.º 6005.  
Joaquim António Roque Dias Quitério, sócio n.º 8142.  
José Assunção Pereira Martinho, sócio n.º 3343.  
José Carlos Redondo Pedro, sócio n.º 4867.  
Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, sócio n.º 1854.  
Maria de Fátima Pato Belela, sócia n.º 7585.  
Maria Inês Eufigénio Julião, sócia n.º 5640.  
Patrícia Yanagui Teixeira Monteiro, sócia n.º 13877.  
Paulo Alexandre Pinheiro Mendes, sócio n.º 12424.  
Paulo Jorge Borges Miguel, sócio n.º 8218.  
Paulo Jorge Pereira Guedes, sócio n.º 11759.  
Paulo José Pereira dos Santos Sousa, sócio n.º 13015.  
Pedro Miguel Gomes Bastos, sócio n.º 10281.  
Rogério Paulo Conceição Matias Oliveira Pombo, sócio n.º 4667.  
Rui Duarte Rolão Abelho, sócio n.º 6359.  
Rui Jorge Mantas Anacleto, sócio n.º 5482.

#### **Região Sul/Lisboa — Setúbal**

António da Silva dos Santos, sócio n.º 4016.  
António Ilídio Pequito Bacalhau, sócio n.º 9166.  
Eduardo Miguel da Conceição Soares, sócio n.º 11820.  
Henriqueta Maria Leitão Correia Tente Rodrigues, sócia n.º 10774.  
Idílio Cortês de Figueiredo, sócio n.º 7694.  
João Manuel Tavares Redondo, sócio n.º 12319.  
Manuel Vieira Fernandes, sócio n.º 6826.  
Mário Raul Moreira Moleiro, sócio n.º 9284.  
Miguel Luís Dias Lopes, sócio n.º 4632.  
Paulo Alexandre Nunes Patrício, sócio n.º 6405.  
Sérgio Filipe Pereira Neves, sócio n.º 12411.

#### **Região do Alentejo**

António Francisco Cascalheira Pardal, sócio n.º 5219.  
Carlos Augusto Mourão, sócio n.º 2477.  
João Francisco Alves Calado, sócio n.º 5623.  
João Maria Carapuça Leão, sócio n.º 5319.  
Joaquim Filomeno Durão Costa, sócio n.º 4666.  
José Francisco Soares Duarte, sócio n.º 3879.  
Paula Cristina Bonita dos Lóios, sócia n.º 9813.  
Rute dos Anjos Ventura Ferreira, sócia n.º 13878.

#### **Região do Algarve**

Elsa Maria dos Santos Ferreira Gonçalves, sócia n.º 5820.  
Francisco Casaca Taniça, sócio n.º 2044.  
Hélder Porfírio Lopes Andrade, sócio n.º 5265.  
João António da Silva Dias, sócio n.º 4688.  
José António Coelho Martins, sócio n.º 4747.  
Luís Manuel de Jesus Manjua, sócio n.º 5497.  
Manuel Serafim Correia Caetano, sócio n.º 10241.

#### **Região dos Açores**

Hildeberto Oliveira Correia, sócio n.º 5239.  
José Augusto Lima Bettencourt Correia, sócio n.º 5150.  
José Maria Bettencourt Araújo, sócio n.º 8326.  
Luís Alberto Correia Teixeira Cunha, sócio n.º 5839.  
Luís Paulo Silveira Jorge, sócio n.º 3733.

Manuel de Sousa Rodrigues, sócio n.º 4034.  
Nuno Gonçalo da Câmara Melo C. Madeira, sócio n.º 6444.  
Rui César Machado Lima da Silveira, sócio n.º 8940.

#### **Região da Madeira**

Duarte Ascensão Garanito Santos, sócio n.º 8303.  
Énia José Camacho Jardim, sócia n.º 5230.  
José Manuel de Aveiro, sócio n.º 3574.  
Maria Gorete Pereira de Freitas, sócia n.º 4395.  
Pedro Damião da Silva Carvalho, sócio n.º 3714.  
Sandra Paula Sousa Abreu, sócia n.º 13398.

### **Associação Sindical dos Oficiais de Polícia — ASOP/PSP**

Eleição em 20 de Março de 2010, para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Subcomissário Hélder Serrano Andrade, EPP.

Vice-Presidentes:

Zona Norte — Subcomissário David Humberto Gomes Fernandes, CD Braga.

Zona Centro — Subcomissário José Manuel Martins Gaspar, CD Castelo Branco.

Zona Sul — Subcomissário Ezequiel Rodrigues Santos, CM Lisboa.

Secretário — Subcomissário Francisco José Aranha Rosado, EPP

Tesoureiro — Subcomissário Manuel Esteves Rolo, EPP.

Vogal — Subcomissário José António Cardoso Barbosa, CD Braga.

Suplentes:

Subcomissário António Cera Pratas, CD Coimbra.

Subcomissário Nelson Manuel Francisco, EPP.

Subcomissário Celso Lopes Barata, CD Castelo Branco.

### **Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP — Substituição**

Na direcção eleita em 7 de Janeiro de 2009, para o mandato de três anos (2009-2012), e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, foi efectuada a seguinte substituição:

Joaquim Ferreira Barbosa, sócio n.º 645, substituído por Luís Manuel Soares Rocha Gomes, sócio n.º 1298.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### AIC — Associação Industrial de Cristalaria — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 14 de Dezembro de 1998, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 9, de 15 de Maio de 1994.

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos sócios

#### 1 — São direitos de todos os sócios:

a) Promover a apresentação e discussão junto da direcção de problemas relacionados com as actividades de acordo com os objectivos estatutários da Associação;

b) Participar de todos os benefícios e garantias que lhes conferem os presentes estatutos e, bem assim, aqueles que pelos órgãos sociais vierem a ser criados, ou que lhes advenham da cooperação social;

c) Frequentar a sede e outras instalações da Associação, bem como utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direcção;

d) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, com direito a eleger e ser eleito, não podendo porém ser eleito para mais de um órgão social;

e) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral, de harmonia com o disposto no artigo 18.º, n.º 2;

f) Fazer-se representar por outro sócio efectivo nas reuniões da assembleia geral, mediante credencial dirigida à mesa, sem prejuízo de cada sócio não poder representar mais de outros três sócios;

g) Apresentar e subscrever listas de candidatos aos órgãos da Associação.

2 — Cada sócio efectivo dispõe de um número de votos resultante da soma aritmética de um voto por inerência com o número de votos determinado em função do volume de facturação anual, do número de trabalhadores e da rentabilidade da empresa, segundo o critério seguinte:

#### 2.1 — Volume de facturação:

- a) Até 200 000 contos, 1 voto;
- b) De 201 000 contos a 400 000 contos, 3 votos;
- c) De 401 000 contos a 800 000 contos, 5 votos;
- d) De 801 000 contos a 1 400 000 contos, 7 votos;
- e) De 1 401 000 contos a 2 000 000 de contos, 9 votos;
- f) De 2 001 000 contos a 3 000 000 de contos, 11 votos;
- g) Mais de 3 000 000 de contos, 13 votos;

#### 2.2 — Número de trabalhadores:

- a) Até 80 trabalhadores, 1 voto;
- b) De 81 a 150 trabalhadores, 3 votos;
- c) De 151 a 250 trabalhadores, 5 votos;
- d) De 251 trabalhadores a 350 trabalhadores, 7 votos;
- e) De 351 a 500 trabalhadores, 9 votos;
- f) De 501 a 650 trabalhadores, 11 votos;
- g) Mais de 650 trabalhadores, 13 votos;

#### 2.3 — Rentabilidade da empresa:

A rentabilidade da empresa, expressa em milhares de escudos por trabalhador é dada pela seguinte fórmula:

$$R = \text{Volume de facturação} : \text{Número de trabalhadores}$$

(A rentabilidade de uma empresa é igual ao volume de facturação a dividir pelo número de trabalhadores)

- a) Até 3000 contos, um voto;
- b) De 3001 contos a 3500 contos, dois votos;
- c) De 3501 contos a 4000 contos, três votos;
- d) De 4001 contos a 4500 contos, quatro votos;
- e) De 4501 contos a 5000 contos, cinco votos;
- f) De 5001 contos a 6000 contos, seis votos;
- g) Mais de 6000 contos, sete votos;

2.4 — Para cálculo do número de votos de cada sócio efectivo será aplicada a seguinte fórmula:

$$V = vi + vf + vt + vr$$

V = número total de votos;  
 vi = voto por inerência, igual a 1;  
 vf = número de votos correspondentes à facturação;  
 vt = número de votos correspondentes ao número de trabalhadores;  
 vr = número de votos correspondentes à rentabilidade da empresa.

2.5 — Os valores referidos no n.º 2.1 relativos ao volume de facturação, serão corrigidos anualmente por um factor corrector correspondente à inflação anual oficial (Instituto Nacional de Estatística).

3 — As empresas cuja facturação seja igual ou inferior a 200 milhões de escudos poderão requerer à adesão como sócios aderentes, não sendo considerados os parâmetros do número de trabalhadores, nem da rentabilidade;

4 — Cada sócio aderente dispõe de dois votos.

## SECÇÃO III

## Direcção

## Artigo 21.º

## Composição

1 — A direcção é composta por três ou cinco elementos, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e, no caso de cinco elementos, os restantes directores.

## Artigo 28.º

## Receitas

1 — Constituem as receitas da Associação:

a) O produto das jóias e quotas pagas pelos sócios; as verbas provenientes de serviços prestados às empresas no âmbito da sua actividade própria e as doações, prémios ou outras provenientes de um acto voluntário de sócios ou terceiros;

b) Os rendimentos dos fundos capitalizados;

c) Quaisquer outros benefícios.

2 — A jóia devida pelos sócios efectivos, paga no acto de solicitação de admissão, devolvida caso esta não seja aceite, tem o valor de 200 000 escudos podendo, a qualquer momento, ser este valor alterado por deliberação da assembleia geral.

3 — A jóia devida pelos sócios aderentes tem o valor igual ao valor de duas das suas quotizações mensais.

4 — O valor da quota mensal dos sócios efectivos será estipulado pela direcção e para cada sócio efectivo em Junho de cada ano, tendo em conta o número de votos atribuídos, sendo calculado de harmonia com a seguinte fórmula:

$$Q = V \times m$$

em que

$Q$  = valor da quota mensal;

$V$  = número de votos;

$m$  = 9000 escudos.

a) O valor de  $m$  é de 9000 escudos podendo ser alterado mediante decisão da assembleia geral.

5 — O valor da quota mensal de cada sócio aderente é igual a  $2 \times m$ .

6 — O pagamento do valor da quota é devido mensalmente até ao dia 8 do mês a que corresponde.

7 — O valor da quota é sempre devido, sendo contabilizado em conta específica, e não susceptível de ser incluído em qualquer outra conta para compensação de quaisquer saldos.

Registados em 17 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 96 do livro n.º 2.

### Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 7 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009.

## Artigo 8.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Por sua iniciativa os associados que se demitirem;

b) Por decisão da assembleia geral, os associados que tiverem praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectarem gravemente o seu prestígio;

c) Por decisão da direcção, os associados que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que lhes for fixado por carta registada ou os que tenham deixado de exercer a sua actividade por mais de um ano.

2 — A direcção poderá deliberar a readmissão de um associado excluído, mediante prova de ter sido sanada a situação que determinou a respectiva exclusão.

## Artigo 13.º

Compete à assembleia geral:

a) Estabelecer as linhas mestras das políticas a seguir pela Associação;

b) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal, e proceder à destituição dos corpos gerentes, nos termos da lei e dos presentes estatutos;

c) Fixar o valor da jóia de inscrição e o número e valor das quotas a pagar pelos associados;

d) Aprovar anualmente os orçamentos e planos da actividade da Associação;

e) Apreciar e aprovar os relatórios e contas da direcção, o parecer do conselho fiscal, bem como as propostas que a direcção ou os associados lhe submetam;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos relacionados com a prossecução dos fins da Associação.

## Artigo 20.º

1 — A direcção reunirá sempre que julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada semestre.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros.

3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

## Artigo 23.º

A fiscalização da actividade da Associação compete a um conselho fiscal, constituído por um presidente e dois vogais.

## Artigo 25.º

1 — O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que o seu presidente, os vogais ou a direcção o requeiram.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

## CAPÍTULO IV

### Disciplina

#### Artigo 26.º

1 — Os associados estão sujeitos à acção disciplinar da Associação.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa de qualquer das disposições dos presentes estatutos, bem como das deliberações dos órgãos sociais da Associação no exercício das respectivas competências.

#### Artigo 27.º

1 — O processo disciplinar é instaurado pela direcção até 30 dias após o conhecimento do facto ou factos que o fundamentam ou da conclusão do inquérito organizado para o efeito, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

2 — Emitida a nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao associado arguido, este dispõe do prazo de 10 dias para deduzir por escrito a sua defesa e oferecer os meios de prova que a sustentem.

3 — O procedimento disciplinar extingue-se, caso não seja proferida decisão no prazo de 180 dias após a data de notificação ao associado arguido da nota de culpa.

4 — Todas as comunicações ao associado no âmbito do processo disciplinar são feitas por carta registada com aviso de recepção para a sede social que consta dos registos em vigor na Associação.

#### Artigo 28.º

1 — As sanções disciplinares são graduadas em função da gravidade da infracção, culpa do agente e dos danos causados à Associação e respectivos associados.

2 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares: advertência; repreensão registada; suspensão dos direitos sociais; expulsão.

3 — Cumulativamente com alguma das sanções previstas no número anterior, poderá ser exigida ao associado infractor uma reparação pelos danos materiais causados.

4 — Das decisões da direcção, tomadas no exercício da acção disciplinar prevista no presente capítulo, cabe sempre recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 10 dias após a data da sua notificação ao associado.

#### Artigo 30.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número total de votos.

2 — A assembleia que delibera a dissolução determinará o destino a dar aos bens da Associação, com observância das disposições legais aplicáveis, designadamente o disposto no artigo 450.º, n.º 5, do Código do Trabalho e designará a comissão liquidatária.

Registados em 24 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 96 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros

Eleição em 29 de Abril de 2010, para mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — MEDIAN — Corretores de Seguros, S. A., representada por Abílio Almeida Santos.

Secretário — ASAL — Agência de Seguros e Assistência, L.ª, representada por Margarida Carvalho.

Tesoureiro — Fonseca — Mediação de Seguros, L.ª, representada por Rui Fonseca.

1.º vogal efectivo — SEGUITEX — Corretores de Seguros, L.ª, representada por Francisco Cardoso.

2.º vogal efectivo — DIOSEGUROS — Sociedade de Mediação de Seguros, L.ª, representada por António Diogo.

Vogais suplentes:

G. A. — Corretores de Seguros, L.ª, representada por Gomes Alves.

ESTUDOPLASE — Mediação de Seguros, L.ª, representada por Luís Perdigão.

### TUTEVE — Associação Turística das Terras Verdes

Eleição em 31 de Março de 2005, para mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — António Arménio Magalhães Moreira da Silva.

Tesoureiro — António José de Sousa Moreira.

Secretário — Nuno Miguel Marques Moreira da Silva.

### Associação Industrial de Cristalaria

Eleição em 8 de Setembro de 2009, para mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — CRISAL, S. A., representada pelo Dr. Sérgio Sousa.

Vice-Presidente: FAVICRI, L.<sup>da</sup>, representada por Telmo Santos.

Tesoureiro — IFAVIDRO, L.<sup>da</sup>, representada por Abílio Louro.

### **ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios**

Eleição em 14 de Abril de 2010, para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Fromageries Bel Portugal, S. A., representada por Rui Manuel Martins de Almeida Leite, filho de Justino de Almeida Leite e de Maria Olanda Leite, residente em Pinheiro Manso, São Pedro de Castelões, Vale de Cambra, natural de Vila Chã, Vale de Cambra, nascido a 28 de Maio de 1957, casado, portador do cartão de cidadão n.º 4847560, e com número de contribuinte 104989475, e exerce a profissão de director fabril.

Vice-Presidentes:

LACTOGAL — Produtos Lácteos, S. A., representada por Alberto de Jesus Nunes Cardoso, filho de Manuel Augusto Nunes Cardoso e de Maria Rosa de Jesus, residente na Rua da Azinhaga, 6, Repolão, Oliveira do Bairro, natural de Oliveira do Bairro, nascido em 27 de Janeiro de 1946, casado, portador do bilhete de identidade n.º 413708, do arquivo de identificação de Aveiro, e com número de contribuinte 168829452, e exerce a profissão de administrador executivo.

PROLACTO — Lacticínios de S. Miguel, S. A., representada por Sandra Manuela Teixeira Lopes, filha de Manuel Fernando Teixeira Lopes e de Olívia Fernanda Lopes Barbosa Teixeira, residente na Rua de Nicolau Sousa Lima, 76, Ponta Delgada, natural da Venezuela, nascida em 19 de Dezembro de 1977, solteira, portadora do cartão de cidadão n.º 13203484, e com número de contribuinte 219831505, e exerce a profissão de director de fábrica.

Secretário — Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., representada pelo Dr. Cláudio Cattaneo, filho de Giovanni Cattaneo e de Antonietta Bonati, residente na Avenida de Marques Leal, 23, Edifício Falésia da Azaru-jinha, rés-do-chão, J, São João do Estoril, Estoril, natural de Bergamo, nascido em 21 de Março de 1952, casado, portador da carta d'identita n.º AN 2390877, e com número de contribuinte 223454915, e exerce a profissão de dirigente de empresas.

Tesoureiro — Lacticínios do Paiva, S. A., representada por José dos Santos Sequeira, filho de Alfredo Sequeira e de Ermelinda dos Santos, residente na Rua de António Sérgio, Vouzela, natural de Valverde, Aguiar da Beira, nascido em 21 de Agosto de 1961, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6103480, do arquivo de identificação de Viseu, e com número de contribuinte 158902475, e exerce a profissão de administrador.

Vogais:

Queijo Saloio — Indústria de Lacticínios, S. A., representada por Maria Clara Marques da Cruz de Moura Guedes Abecassis, filha de Afonso de Sousa Freire de Moura Guedes e de Maria Filomena Marques da Cruz Moura Guedes, residente na Rua de São Mamede, 46, 1.º, Lisboa, natural de São Pedro e Santiago, Torres Vedras, nascida em 14 de Fevereiro de 1960, casada, portadora do cartão de cidadão n.º 5377719, e com número de contribuinte 154018759, e exerce a profissão de administradora-delegada.

Danone Portugal, S. A., representada por Michel Bruno Fromage, filho de Raymond dit Andre Fromage e de Iréne Fromage, residente na Rua de Ribeiro Sanches, 27, AP 3, Lisboa, natural de Saint-Cernin-de-Larche, França, nascido em 6 de Novembro de 1958, casado, portador do cartão de cidadão n.º 0910LIS00102, do arquivo de identificação da Embaixada Francesa em Lisboa, e com número de contribuinte 266373275, e exerce a profissão de director-geral.

### **Associação Comercial de Pombal**

Eleição em 28 de Janeiro de 2010, para mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — In Still, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel dos Santos Gonçalves.

Vice-Presidente — CIMA — Centro de Inspeções das Meirinhas, L.<sup>da</sup>, representada por Horácio Mota Areia.

Tesoureiro — Zink Sucessores, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Cordeiro Silva.

Secretário — ELECTROMINOR, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Cordeiro.

Vogal — Dose de Vaidade, L.<sup>da</sup>, representada por Bruno Santos.

### **Associação Portuguesa de Seguradores — Substituição**

No conselho de direcção, eleito em 2 de Abril de 2008, para o mandato de quatro anos (2008-2011), e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, foi efectuada a seguinte alteração:

Finibanco Vida Companhia de Seguros, S. A., representada por Joaquim de Campos Afonso; e

Real Seguros, S. A., representada por Joaquim Branco.

são substituídas por:

Groupama Seguros, AS., representada por João Quintalha; e

Victoria Seguros, representada por Patrick Schwarz.



### **Associação Comercial de Águeda — Rectificação**

Por se ter verificado um lapso na composição da direcção da Associação Comercial de Águeda, eleita em 19 de Janeiro de 2010, para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 23 de Junho de 2010, vem esta Associação solicitar a rectificação e publicação dos seguintes membros:

Presidente — José António de Sousa Castilho.  
Vice-Presidente — Paulo José França da Silva.

Tesoureiro — Natalino Pedro Abrantes Oliveira.  
Secretário — Carlos Alberto Correia Leite.  
Vogais efectivos:

Hélder Alexandre dos Santos Natal.  
José Júlio Fernandes Duarte.  
José Carlos Simões Marques.

Vogais suplentes:

José Carlos Dias Fernandes.  
Manuel Jorge Henriques Gaspar.  
Marta Liliana Pereira Trindade.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **LUSOSIDER — Aços Planos, S. A. Alteração**

Alteração, aprovada em 16 de Junho de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009.

##### **Artigo 33.º**

##### **Faltas dos representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, inclusive a retribuição, as ausências de membro da CT no exercício das suas atribuições e actividades até ao limite máximo de crédito de horas legalmente definido.

2 — As ausências que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, salvo quanto à retribuição.

3 — A utilização do crédito de horas e faltas referidas nos números anteriores não podem prejudicar o trabalhador membro da CT em qualquer outro direito e regalia.

##### **Artigo 44.º**

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

##### **Artigo 45.º**

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1 — .....  
2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, com

possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

3 — Em caso de empate na deliberação do plenário, competirá ao coordenador da CT o voto de desempate.

##### **Artigo 46.º-A**

##### **Património**

Em caso de extinção da CT o respectivo património será entregue a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

##### **Artigo 52.º**

##### **Comissão eleitoral — Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — As deliberações são aprovadas por maioria simples de votos dos membros presentes, se houver empate nas decisões competirá ao presidente da CE o voto de desempate, sendo válidas desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.  
8 — .....

Registados em 23 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 148 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

**Metropolitano de Lisboa, E. P. E. — Comissão e subcomissões**

Eleição em 26 de Maio de 2010 para o mandato de três anos.

Número ML	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de nascimento	Idade	Categoria profissional	Área
<b>Comissão de trabalhadores</b>						
4862	Paulo Jorge Silva Pereira Alves . . . . .	6464870	1964-4-11	46	Téc. principal . . . . .	RH
5216	Hilda Bernardette Pereira Torres . . . . .	11851994	1974-12-10	35	Op. comercial . . . . .	EC
4207	Edgar Rebelo Brandão . . . . .	7329722	1965-9-23	44	Téc. electrónica . . . . .	GM
4778	Carlos Jorge Pereira Lopes . . . . .	8443586	1969-2-15	41	Maquinista . . . . .	EC
4374	Januário Gomes Fernandes Moreira . . . . .	9966243	1964-7-16	45	Electromecânico . . . . .	GM
4807	Paulo Jorge Gouveia Morgado . . . . .	10090695	1973-10-9	36	Téc. electrónica . . . . .	GM
4921	Pedro Renato Serra Peres . . . . .	8109565	1968-4-23	42	Electromecânico . . . . .	GM
4398	Celeste Filomena F.P. de Ferreira Ginja . . . . .	5191810	1957-12-27	52	Téc. principal . . . . .	GI
5194	Paulo Jorge Batista Silva Ventura . . . . .	10074272	1973-8-27	36	Téc. principal . . . . .	EC
5674	Pedro Miguel Brito Rebelo Veiga . . . . .	11686671	1980-8-18	29	Electromecânico . . . . .	GM
4341	Carlos Alberto Carvalho Garcia . . . . .	8042460	1967-10-26	42	Insp. movimento . . . . .	EC
<b>Subcomissão de Trabalhadores do Edifício da Barbosa du Bocage</b>						
4053	Otilia Conceição M. Ferreira . . . . .	6073138	1960-10-26	49	Téc. principal . . . . .	DC
4447	António Manuel Costa Pereira . . . . .	7269815	1965-12-4	44	Téc. principal . . . . .	SG
3777	Idalina Maria Reis Laureano . . . . .	2173843	1952-6-10	58	Téc. sup. licenciado . . . . .	EF
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Exploração Comercial</b>						
5171	Hilberto Alexandre Cabeças Teixeira . . . . .	9569626	1971-10-6	38	Maquinista . . . . .	EC
5382	David Jorge Alexandre G. Estorninho . . . . .	10140645	1972-12-10	37	Op. comercial . . . . .	EC
4630	Mário Jorge Almeida Carvalho . . . . .	8537478	1968-12-16	41	Maquinista . . . . .	EC
5375	Maria Isabel Lopes Soares Alves . . . . .	8346532	1969-7-25	40	Op. comercial . . . . .	EC
5407	Milena Cristina Barreiros Rabino . . . . .	10397490	1974-5-22	36	Op. comercial . . . . .	EC
<b>Subcomissão de Trabalhadores do Parque de Materiais e Oficinas n.º 2 (Calvanas)</b>						
5697	Jorge António Neves Santana . . . . .	9573916	1970-9-24	39	Téc. auxiliar . . . . .	GM
4495	João Paulo Gomes Henriques . . . . .	8630201	1968-11-30	41	Oficial de via . . . . .	GM
5085	Paulo António Oliveira . . . . .	9524634	1971-9-25	38	Oficial de via . . . . .	GM
<b>Subcomissão de Trabalhadores do Parque de Materiais e Oficinas n.º 3 (Pontinha)</b>						
4885	Sérgio José Coutinho Canelas . . . . .	8915702	1970-5-5	40	Electromecânico . . . . .	GM
4804	Filomena Paula R. P. Romeiro Gonçalves . . . . .	9710651	1972-2-4	38	Téc. auxiliar . . . . .	GM
4226	Armando Jesus Martins . . . . .	8497536	1967-2-18	43	Electromecânico . . . . .	GM
4851	Carlos José Louro Batista . . . . .	8487815	1969-1-21	41	Téc. sup. licenciado . . . . .	GI
5628	João Paulo Nina Coelho . . . . .	11747218	1980-12-28	29	Téc. electrónica . . . . .	GM
<b>Subcomissão de Trabalhadores dos Edifícios da Sidónio Pais e Fontes Pereira de Melo</b>						
4832	Anabela Correia Carvalho Cunha . . . . .	8099724	1968-9-27	41	Téc. auxiliar op. régie . . . . .	EC
4861	Judite Filomena G. P. Costa Pereira . . . . .	8487815	1967-10-26	42	Téc. auxiliar . . . . .	EC
5273	Lina Teresa Codinha Carvalho Messias . . . . .	10330336	1974-1-29	36	Téc. auxiliar op. régie . . . . .	EC

Registados em 18 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 148 do livro n.º 1.

**Hotéis Tivoli**

Eleição em 19 e 20 de Maio de 2010 para o mandato de três anos.

Nome	Número do bilhete de identidade	Categoria profissional
<b>Efectivos</b>		
Manuel Gomes Faria . . . . .	5858362	Barman.
João Francisco M. Almeida . . . . .	5502016	Bagageiro.

Nome	Número do bilhete de identidade	Categoria profissional
Amadeu Pedro Filipe . . . . .	7619512	Cafeteiro.
Ernesto Luís Pereira Botelho . . . . .	5875907	Cozinheiro.
Luís Afonso Cardoso dos Santos . . . . .	08778481	Cozinheiro.
<b>Suplentes</b>		
Luís Miguel Saborida da Mata . . . . .	10967140	Serviços técnicos.
Luís Miguel Guimarães Trindade . . . . .	8108438	Subchefe de mesa.
Rosa Silvério Alpande . . . . .	5910025	Cozinheira.

Nome	Número do bilhete de identidade	Categoria profissional
Joaquim Dias Gonçalves . . . . .	7721182	Porteiro 1.ª
Cândido Ricardo Marchante . . . . .	07507788	Cozinheiro.

Registados em 21 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 148 do livro n.º 1.

### Comissão Coordenadora das Comissões e Subcomissões de Trabalhadores do Distrito de Braga.

Eleição em 20 de Abril de 2010 para o mandato de três anos.

#### Efectivos:

Augusto Carlos Salgado Vieira, metalúrgico da AMTROL-ALFA, com o bilhete de identidade n.º 8255671.

Custódio Baptista Monteiro, técnico postal dos CTT Correios, S. A., com o bilhete de identidade n.º 5955931.

Ernesto Araújo Freitas, carregador da FITOR — Comp. Portuguesa de Têxteis, S. A., com o bilhete de identidade n.º 6844179.

José Alberto Martins Rolo, motorista da TRANSDEV, com o bilhete de identidade n.º 6605601.

José Augusto da Silva Pereira, CRT dos CTT Correios, S. A., com o bilhete de identidade n.º 8450644.

José Carlos Alves de Sá, ETP da PT — Comunicações, com o bilhete de identidade n.º 3167464.

José Manuel Ribeiro Lopes, metalúrgico da AMTROL-ALFA, com o bilhete de identidade n.º 11791363.

Júlio Alberto Ferreira Ribeiro, serralheiro mecânico da EDP-Produção, com o bilhete de identidade n.º 3953658.

Luís Gonzaga de Faria Taveira Peixoto, verificador de qualidade da FEHST Componentes, L.ª, com o bilhete de identidade n.º 3330943.

Maria Helena Azevedo Tavares Dias, técnica administrativa da PT — Comunicações, com o bilhete de identidade n.º 3990213.

Maria Isabel Costa, operária especializada da Bosch Media Car, com o bilhete de identidade n.º 8430471.

#### Suplentes:

Fernando Rocha Martins, observador de estruturas da EDP — Produção, com o bilhete de identidade n.º 3839838.

João Armando Carvalho Gonçalves, operário especializada de 1.ª da FEHST Componentes, L.ª, com o bilhete de identidade n.º 8171708.

Maria Dilara Ferreira Mateus, operária especializada de 1.ª da Bosch Media Car, com o bilhete de identidade n.º 10036326.

Plácido Campos da Costa, texturizador da FITOR — Comp. Portuguesa de Têxteis, S. A., com o bilhete de identidade n.º 8166384.

Registados em 15 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 148 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### Ornimundo 2 — Comércio de Animais e Plantas, L.ª

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Ornimundo 2 — Comércio de Animais e Plantas, L.ª, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 16 de Junho de 2010, relativa à promoção da eleição

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

«Nos termos do disposto do artigo 27.º, n.º 3, da Lei n.º 102/2009, vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Ornimundo 2 — Comércio de Animais e Plantas, L.ª, com sede em Rua da Argila, 553/573, 4445-027 Alfena, cujo acto eleitoral será a 14 de Setembro de 2010.»

(Seguindo-se as assinaturas de 14 trabalhadores.)

**Tintas Dyrup, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 21 de Junho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Tintas Dyrup, S. A., que se transcreve:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 22 de Setembro de 2010 realizar-se-á na empresa Tintas Dyrup, S. A., na Rua da Cidade de Goa, 26, 2685-038 Sacavém, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a S. S. T. conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

**Águas do Centro, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Águas do Centro, S. A., sita na Rua de São João de Deus, 27, 4.º, esquerdo, 6000 Castelo Branco, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de Maio de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na referida empresa, que se transcreve:

«De acordo com a vontade expressamente demonstrada de 26 colaboradores da Águas do Centro [...] informa-se que irá decorrer no próximo dia 22 de Setembro de 2010 a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde.»

(Seguem-se as assinaturas de 26 trabalhadores que subcrevem a convocatória.)

**OMYA COMITAL, Minerais e Especialidades, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 11 de Junho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa OMYA COMITAL, Minerais e Especialidades, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, informamos V. Ex.<sup>as</sup> que vamos levar a efeito a eleição para o representante dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa OMYA COMITAL, Minerais e Especialidades, S. A., sita na Zona Industrial de Soure, Rua C, concelho de Soure, no dia 7 de Outubro de 2010.»

**SN MAIA — Siderurgia Nacional, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 4 de Junho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SN MAIA — Siderurgia Nacional, S. A.:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da secção II da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 15 de Setembro de 2010 realizar-se-á na SN MAIA — Siderurgia Nacional, S. A., com sede social na Rua da Siderurgia, 4425-393 São Pedro Fins, Maia, Porto, com o CAE 24100, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

**II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES****Gallo Vidro, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Gallo Vidro, S. A., realizada em 15 de Abril de 2010.

Efectivos:

Armando Pereira Feteira, verificador/annotador.  
José Manuel Oliveira Gomes, serralheiro.  
Carlos Manuel Domingues Graça, electricista.

Carlos Alberto Fernandes Duarte, condutor de máquinas automáticas.

Suplentes:

Cristina Maria Pereira Ferreira, escriturária.

Avelino Carvalheiro Silva Barbeiro, manutenção de máquinas automáticas.

*Observações.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registados em 23 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 44 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Oeiras**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Oeiras, realizada em 16 de Março de 2010, precedida de deliberação para alteração da data da convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2009.

Efectivos:

Hélder Filipe Correia Marques Sá, bilhete de identidade n.º 5013551.

Ágata Patacho Midões Reis Branco, bilhete de identidade n.º 6952443.

Alfredo Rebelo Pereira, bilhete de identidade n.º 9528085.

João Ernesto Rodrigues Fonseca, bilhete de identidade n.º 6038594.

Andreia Alexandra Covas Pereira, bilhete de identidade n.º 11506603.

Simão José Conceição Vieira, bilhete de identidade n.º 6234351.

Victor Manuel Pires Santos, bilhete de identidade n.º 1304024.

Suplentes:

Ana Teresa Carlos Coelho, bilhete de identidade n.º 11257056.

Carlos Manuel Raimundo Craveiro, bilhete de identidade n.º 10774852.

Sandra Arminda João Seixas, bilhete de identidade n.º 10305879.

Joaquim Maria Jordão, bilhete de identidade n.º 8820078.

Joaquim Corista, bilhete de identidade n.º 04357118.

Joaquim Fernando Carvalho Jesus, bilhete de identidade n.º 6495212.

Maria Fátima Lopes Leitão Santos, bilhete de identidade n.º 6566191.

Registados em 22 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 44 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...



### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

**Operador cerâmico – Reestruturação do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação**, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado.

#### OPERADOR/A CERÂMICO

#### PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>

ÁREA DE ACTIVIDADE	- MATERIAIS
OBJECTIVO GLOBAL	- Executar a conformação, o acabamento, a secagem, a decoração/vidragem, a cozedura e a embalagem de produtos cerâmicos, utilizando processos mecânicos e manuais.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Operador/a cerâmico

#### ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>2</sup>

#### ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código		UFCD <sup>3</sup>	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>4</sup></b>	6528	1	Pastas cerâmicas - fundamentos	50
	6529	2	Pastas cerâmicas - caracterização e controlo	50
	2555	3	Vidrados - fundamentos	50
	6530	4	Vidrados - caracterização e controlo	50
	2558	5	Processos de conformação cerâmica - fundamentos	50
	6531	6	Controlo dos processos de secagem de peças cerâmicas	25

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “actualizações”.

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “actualizações”.

<sup>3</sup> Para obter a qualificação em **Operador/a de Cerâmica**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **175 horas**, da bolsa de UFCD, integradas **numa** das 3 áreas: Louça/Sanitário, Telha/Tijolo/Pavimento Vermelho Extrudido ou Pavimento e Revestimento Prensado.

	Código	UFCD (cont.)	Horas
	6532	7 Controlo da qualidade de peças cerâmicas em fabrico	25
	2570	8 Processo de cozedura de peças cerâmicas – fundamentos	25
	6533	9 Processo de cozedura de peças cerâmicas	50
	6534	10 Controlo do produto final	50
	6535	11 Acondicionamento e armazenagem do produto final	25
	6536	12 Manutenção de 1º grau de equipamentos	50
	6537	13 Organização dos locais de trabalho	25
	3837	14 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho	50
	0234	15 Noções e conceitos de qualidade	25
	6538	16 Trabalho em equipa	25
	6539	17 Operação de equipamentos de movimentação de cargas	50

## Bolsa de UFCD

	Código	UFCD Louça / Sanitário	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	6540	18 Preparação e controlo de pastas	25
	6541	19 Técnicas de conformação via líquida	25
	2561	20 Técnicas de conformação via plástica	25
	2562	21 Técnicas de conformação via seca	25
	6542	22 Técnicas de acabamento de peças cerâmicas	25
	6543	23 Vidrados – preparação e controlo	25
	2567	24 Técnicas de vidragem por imersão manual	25
	2568	25 Técnicas de vidragem por pulverização manual	25
	6544	26 Técnicas de vidragem automática	25

	Código	UFCD Telha / Tijolo / Pavimento Vermelho Extrudido	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	6545	27 Pré – preparação de pastas plásticas “vermelhas”	25
	6546	28 Preparação e controlo de pastas plásticas “vermelhas”	25
	6547	29 Técnicas de conformação por via plástica – cerâmica estrutural	50
	6548	30 Técnicas de aplicação de decorações – cerâmica estrutural	50
	6549	31 Técnicas de aplicação de vidrados – cerâmica estrutural	50
	6550	32 Tratamento superficial dos produtos – cerâmica estrutural	25

<sup>4</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

Formação Tecnológica	Código		UFCD Pavimento e Revestimento Prensado	Horas
	6551	33	Preparação e controlo de pastas secas	25
	6552	34	Preparação de tintas cerâmicas	25
	6553	35	Preparação e controlo de vidrados para pavimentos e revestimentos	25
	6554	36	Técnicas de conformação por via seca - unidireccional	25
	6555	37	Técnicas de aplicação de decorações em superfícies planas	50
	6556	38	Técnicas de aplicação de vidrados em superfícies planas	50

- Rectificação de dois objectivos e de um conteúdo da UFCD 0934 – Soldadura – tecnologias e operações do referencial de formação de “Serralheiro Civil”. Onde se lê: MAG/FF deve ler-se: MIG/MAG.
- Rectificação de um conteúdo das UFCD:
  - UFCD 0935 – Tecnologias da soldadura oxi-acetilénica, arco eléctrico e oxi-corte
  - UFCD 0937 - Construções de estruturas metálicas simples
 ambas do referencial de formação de “Serralheiro Civil”. Onde se lê: MAG/FF deve ler-se: MIG/MAG.
- Rectificação de um objectivo e da designação da UFCD 0939 – Soldadura MAG/FF e por resistência do referencial de formação de “Serralheiro Civil”. Onde se lê: MAG/FF deve ler-se: MIG/MAG.
- Rectificação da designação da UFCD 0956 – Montagem e soldadura MAG/FF – 135/136 de conjuntos de estruturas metálicas soldadas do referencial de formação de “Serralheiro Civil”. Onde se lê: MAG/FF deve ler-se: MIG/MAG.
- Rectificação dos objectivos e dos conteúdos da UFCD 5069 – Aplicações de gestão de empresas do referencial de formação de “Técnico/a Especialista em Aplicações Informáticas de Gestão”.

<b>5069</b>	<b>Aplicações de gestão de empresas</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
-------------	---	-----------------------------------

**Objectivo(s)**

- Reconhecer a importância das aplicações informáticas de gestão.
- Analisar e seleccionar aplicações informáticas de gestão comercial.

**Conteúdos**

- Selecção de aplicações de acordo com os tipos de empresas
  - Critérios
- O ambiente geral de trabalho das aplicações seleccionadas
  - Instalação da aplicação
  - Requisitos do sistema
  - Licenciamento
  - Menus de administração e utilização
- Aplicações informáticas
  - As aplicações informáticas e as organizações
  - As possibilidades das habilitações informáticas
  - Os diferentes módulos de gestão de compras e fornecedores
  - Os diferentes módulos de facturação, gestão de vendas e clientes

- Rectificação dos objectivos da UFCD 5072 – Aplicações de gestão comercial e aprovisionamento do referencial de formação de “Técnico/a Especialista em Aplicações Informáticas de Gestão”.

<b>5072</b>	<b>Aplicações de gestão comercial e aprovisionamento</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
-------------	--	-----------------------------------

**Objectivo(s)**

- Manipular correctamente as aplicações informáticas de gestão comercial.
- Identificar e utilizar os diversos sistemas de codificação.

**Conteúdos**

- O ambiente geral de trabalho da aplicação
  - Instalação da aplicação
  - Licenciamento
  - Menus de administração e utilização
- A manutenção de tabelas
  - De entidades terceiras
  - De armazéns
  - De produtos
  - De preços
  - Outras
- A gestão das compras
  - Pedidos de cotação
  - Cotações
  - Encomendas
  - Facturas
  - Contas correntes
- A gestão de armazéns
  - Fichas de produtos
  - Entradas e saídas de armazém

- Consumos periódicos
- Relatórios e mapas estatísticos
- A gestão das vendas
  - Fornecimento de cotações
  - Elaboração de facturas
  - Elaboração de vendas a dinheiro
  - Elaboração de recibos
  - Contas correntes
  - Relatórios periódicos de vendas

