

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Revisão global	3025
- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial	3042
- Contrato coletivo entre a AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Alteração salarial e outras	3046
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Alteração salarial e outras	3047
- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outras - Alteração salarial e outras	3056
- Acordo de empresa entre a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3060

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal - Constituição	3070
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas, que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Alteração	3079
- UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo - Alteração	3079
- UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real - Alteração	3090

II – Direção:

- UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo	3100
- UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real	3100
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas	3102

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - ANTRAL - Alteração	3102
- APIRAC - Associação Portuguesa da Indústria de Refrigeração e Ar Condicionado, que passa a denominar-se APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Alteração	3104

II – Direção:

- AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança	3108
--	------

- Liga Portuguesa de Futebol Profissional	3108
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Janz Contagem e Gestão de Fluidos, SA	3109
---	------

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrscot@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro
- Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e a AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 95, e o número total de trabalhadores é de 36 113.

4- O âmbito do setor de atividade profissional é o de Atividades de Segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

5- As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revogados.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 dezembro de 2015, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes, salvo o previsto no número seguinte.

2- As cláusulas 13.^a, 14.^a e 15.^a, bem como o anexo II do presente CCT apenas produzirão os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2015, exceto se nessa data ainda não tiver entrado em vigor a portaria que proceda à extensão dos efeitos do mesmo a todo o setor da segurança, caso em que tais cláusulas e anexo só produzirão efeitos a partir da data da entrada em vigor da referida portaria.

3- Até ao momento apresentado no número anterior, manter-se-ão em vigor a cláusula 16.^a e o anexo II da anterior versão do CCT da segurança privada celebrado entre os mesmos outorgantes do atual, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011.

4- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 1 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

8- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos números 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1, 2 e 3.

CAPÍTULO II

Condições de admissão, progressão, categorias profissionais e local de trabalho

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, são as previstas na lei, quanto às habilitações mínimas, requisitos, impedimentos e incompatibilidades do trabalhador que exerce a atividade de segurança privada.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I deste CCT são as seguintes:

A) Pessoal de segurança

1- Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste setor de atividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

2- Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo II deste CCT.

3- Para o acesso à categoria de vigilante aeroportuário, e exercício das respetivas funções, é obrigatória a obtenção de qualificações específicas, atribuídas mediante formação especializada e certificação emitida pela entidade reguladora de segurança da aviação civil, INAC.

B) Eletricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- Para os trabalhadores eletricitas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3- Os trabalhadores eletricitas que demonstrem ser detentores de formação profissional em estabelecimento de ensino

certificado, adequada às funções a exercer, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º ano.

4- O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eléctrico.

5- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

a) Até cinco trabalhadores de armazém - um fiel de armazém;

b) Mais de cinco trabalhadores de armazém - um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

D) Empregados de escritório

1- Acesso automático:

Técnicos administrativos - os de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;

2- Densidades:

a) O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório;

b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e diretor de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

E) Profissionais técnicos de vendas

1- A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança, prospector de vendas.

2- A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho fica sujeita à disciplina prevista neste CCT.

3- A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros 6 meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

4- As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão reunir todas as condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.ª

Período experimental

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

2- Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que executem 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.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.

Cláusula 6.ª

Mobilidade funcional

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique maioritariamente o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efetuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3- O trabalhador que exerça funções temporárias de uma forma consecutiva no período igual ou superior a dois anos consecutivos ou dois anos interpolados, num período de referência de três anos, adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente.

4- A ordem de alteração de funções deve ser justificada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

Cláusula 7.ª

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

Cláusula 8.ª

Local de trabalho

1- Local de trabalho é o local geograficamente determinado pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da atividade laboral pelo trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional, ou cumprimento de exames médicos.

Cláusula 9.^a

Transmissão de estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

2- Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

Cláusula 10.^a

Mobilidade geográfica

1- A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da atividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2- Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3- O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4- Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5- Se a transferência for efetuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verifica-

da. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 29.º, número 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7- Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do número 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização nos termos legais.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 11.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 140 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda 140 horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

4- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

Cláusula 12.^a

Limites máximos do período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais.

2- O período normal de trabalho de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa e em dias feriados obrigatórios pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo no disposto no presente capítulo.

Cláusula 13.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 2 horas diárias, não podendo ultrapassar as 10 horas por dia nem as 50 horas por semana, nem podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 4 horas.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período e trabalho normal, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, num período nunca superior a seis meses.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no

período de seis meses for inferior ao período normal de trabalho, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste período de horas não prestado.

4- Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia às estruturas representativas dos trabalhadores.

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

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

7- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

8- Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação nos termos do número 7.

9- Verificando-se a impossibilidade de redução do período normal de trabalho dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.

Cláusula 14.^a

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído até quatro horas diárias, nos termos da presente cláusula.

2- O período normal de trabalho pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, só podendo este limite ser afastado, quando, tendo a utilização do regime o objetivo de evitar a redução no número de trabalhadores, não seja aplicado durante um período superior a 12 meses.

3- A adesão do trabalhador ao banco de horas é feita por escrito.

4- O regime de banco de horas previsto no presente normativo pode aplicar-se, ainda, ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica desde que pelo menos 70 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos por adesão, nos termos do número anterior.

5- O regime de banco de horas pode resultar no aumento ou diminuição de até quatro horas do período normal de trabalho em dias normais de trabalho, sem que a retribuição auferida pelo trabalhador possa ser reduzida.

6- O trabalho prestado em acréscimo do horário de trabalho é compensado, em alternativa:

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

b) Pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal por cada hora trabalhada, quando se verifique a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, motivada pela cessação do contrato de trabalho, ou pela extinção ou modificação do posto de trabalho.

7- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo ou em decréscimo e do respetivo período com oito dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser de até três dias.

8- O trabalhador que pretenda usufruir de horas acumuladas no banco de horas deverá avisar com uma antecedência mínima de cinco dias, podendo o empregador recusar em caso de manifesta e fundamentada impossibilidade.

9- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

10- Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação, nos termos do número 9.

Cláusula 15.^a

Horário concentrado

1- O período de trabalho normal diário pode ter aumento, por acordo entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com três dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias;

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de 2 dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor/hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer retribuição especial.

4- Verificando-se a impossibilidade de descanso dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.

5- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

6- Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação, nos termos do número 5.

Cláusula 16.^a

Intervalo para descanso

1- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário poderá decorrer com dispensa dos intervalos para descanso, cabendo a opção ao empregador, nos casos dos trabalhadores com categoria profissional prevista na alínea c), do anexo I.

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

1- As escalas de turnos serão organizadas de modo a que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos, ou mais, de folga, e semanas com um dia de folga.

2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal, com duração nunca inferior a 24 horas.

3- A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

4- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias, em relação a trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

5- Quando, por motivo de saúde e com parecer favorável da entidade que preste o serviço de medicina no trabalho, o trabalhador solicite a dispensa do regime de turnos, a entidade empregadora deverá providenciar pela adequação do horário do mesmo ao regime de horário fixo.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que:

a) Exerçam cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exerçam regularmente a sua atividade fora do estabelecimento da empresa, sem controlo imediato da hierarquia, salvo o disposto na alínea seguinte;

d) O disposto na alínea anterior não é aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de vigilância e tratamento de valores, com exceção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador, vigilante-chefe de transporte de valores.

2- Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu

vencimento base, enquanto perdurar este regime.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar.

Cláusula 19.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

Cláusula 20.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas e não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador, deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, apresentando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3- São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressupõem a efetiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

Cláusula 21.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino, devidamente comprovada, de:

- i) responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
 - ii) ou por um dos avós de menor, quando os responsáveis pela educação deste estejam, comprovadamente, impossibilitados de o fazer, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
 - k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
 - l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - m) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 22.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.
- 5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.
- 6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.
- 7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

Cláusula 23.^a

Consequência das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
 - b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - c) As previstas na alínea m) da cláusula 21.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.
- 3- No caso da alínea e) da cláusula 21.^a do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou

previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5- As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 24.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

3- 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.

4- 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.

5- Da aplicação dos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

7- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo no entanto permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

8- O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

9- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

10- Na marcação das férias não poderá a entidade patronal negar períodos de férias solicitados por um trabalhador, que coincidam com os períodos de encerramento de estabelecimentos de ensino de filhos menores de 13 anos de idade, salvo por imperativos de organização do trabalho, devidamente fundamentados.

11- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição

correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

12-No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 25.^a

Feriados

1-No presente CCT, o feriado municipal é considerado como um feriado obrigatório.

2-Para atribuição do feriado municipal, os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

3-O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

4-O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 26.^a

Deveres da entidade empregadora

1-São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho;

c) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de higiene e segurança no trabalho;

d) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

e) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

f) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

g) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento de-

vidamente assinado, qualquer ordem fundamentada considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

i) Fornecer aos trabalhadores por escrito, quando por estes solicitada, informação quanto ao registo de ponto, nomeadamente quanto a horas prestadas e acumuladas nos regimes de banco de horas, adaptabilidade e trabalho suplementar;

j) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

k) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

l) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

m) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho, se daí não resultar prejuízo para terceiros;

n) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2-Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 8.^a;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3-Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

4-A obrigação de prestar as informações considera-se

cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

5- No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respetiva legalização.

6- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 27.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador;

f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos respetivos associados que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;

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

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

i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock out*.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de ser-

viço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2- A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3- O cálculo da retribuição horária do trabalho normal é realizado segundo a fórmula seguinte:

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

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

RM = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

4- Os trabalhadores com as funções previstas no anexo II/D) têm direito ao subsídio de função no respetivo valor, que será pago, enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5- Sempre que os trabalhadores a que se refere o número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao subsídio de função na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- No ato de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;

b) O nome completo do trabalhador;

- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) O número de inscrição na Segurança Social;
- e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;
- f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);
- g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;
- h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, ao trabalho suplementar e ao trabalho prestado em horário noturno, com a indicação da percentagem de acréscimo que se refere a tais horas;
- i) A discriminação das importâncias relativas subsídios de alimentação e outros se os houver;
- j) A discriminação das importâncias relativas descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar:

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado depois de terminado o período normal de trabalho e que não esteja devidamente identificado nos mapas de horário como trabalho prestado em regime de banco de horas, adaptabilidade ou horário concentrado.

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição horária normal acrescida de uma percentagem de 40 %.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo nas seguintes situações:

a) Por motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa;

b) O trabalhador tenha já cumprido no dia da solicitação o limite máximo dos regimes de flexibilização horária previstos nas cláusulas 13.^a, 14.^a e 15.^a do presente CCT, sem prejuízo do número 4.

4- O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

6- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

7- A prestação de trabalho suplementar não confere direito a descanso compensatório, com exceção do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e do trabalho suplementar impeditivo do descanso diário de 11 horas.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

1- Qualquer que tenha sido o ano da contratação do trabalhador, considera-se trabalho em período noturno o prestado no período que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6

horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

3- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor base da hora normal de trabalho por cada hora noturna trabalhada, sendo devido a qualquer trabalhador que preste trabalho no período referido no número 1, designadamente ao trabalhador noturno, seja qual for a respetiva remuneração base.

4- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

5- Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

Cláusula 32.^a

Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório

O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efetiva, acrescida de 90 % e a descanso compensatório de igual duração, num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 33.^a

Trabalho em dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar, ou trabalho prestado em dia de descanso.

2- Trabalho prestado em dia feriado dá direito a descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

3- O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4- O descanso compensatório previsto no número 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 50 %.

Cláusula 34.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado, conforme valores constantes do anexo II ao presente CCT.

2- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime

de tempo parcial, regula-se pela lei aplicável.

Cláusula 35.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo II, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual, conforme anexo II.

3- As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores pertencentes às categorias profissionais de vigilante de transporte de valores, chefe de serviços de vendas, chefe de vendas, consultor, prospetor de vendas, técnico de eletrónica, encarregado, oficial e pré-oficial eletricista, bem como a quaisquer outros trabalhadores cujas funções, pela sua natureza ambulatória, impliquem deslocações e desde que as mesmas sejam realizadas através de veículo proporcionado, para o efeito, pela empresa, com as despesas regulares inerentes à utilização do mesmo a serem pagas pelo empregador.

Cláusula 36.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos atuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

CAPÍTULO VI

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 37.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compen-

sação.

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

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

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 15 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5- A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 38.^a

Procedimento disciplinar

1- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas c), d), e) e f), do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas, para além das previstas na lei, as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador ter prestado informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade para as Condições de Trabalho ou outra entidade competente sobre situações em que julgue terem sido violados os seus direitos.

Cláusula 40.^a

Indemnização por sanções abusivas

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea c) do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores) indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

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

b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à re-

tribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres especiais

Cláusula 41.^a

Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da higiene, saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2- Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos, caso determine a comissão paritária que globalmente lhes são mais favoráveis.

Cláusula 42.^a

Deveres e obrigações especiais

1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas da empresa, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

3- A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

4- No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respetivo valor, se não o fizer.

5- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

6- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado, deve obter e entregar, tempestivamente, ao empregador, certificado do registo criminal, atualizado, cópia do cartão profissional e demais documentação legalmente necessária para a emissão e renovação do cartão profissional, bem como para o cumprimento dos deveres especiais previstos na lei para a entidade empregadora que impliquem comunicação ou comprovação de documentos relativos ao trabalhador.

7- O trabalhador que exerça profissão de pessoal da segurança privado deverá entregar, todos os anos, uma certidão de registo criminal, em data a definir pela entidade patronal.

8- Para além do previsto no número anterior o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos solicitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

9- O trabalhador no cumprimento do disposto nos números anteriores só tem que entregar mais do que um certificado de registo criminal se daí puder resultar a sua progressão profes-

sional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 44.^a

Trabalhadores sinistrados

1- Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e atualizar e retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efetivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

4- Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de 59 090,36 €, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 45.^a

Prevenção do assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, trabalhadores ou representantes da entidade patronal, que tenha o propósito de perturbar ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, seja pela discriminação, ou pela criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador.

2- Com o propósito de prevenir e promover um ambiente livre de assédio, a entidade patronal deverá criar um código de boas práticas, a distribuir pelos trabalhadores.

3- Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

CAPÍTULO VIII

Livre exercício da atividade sindical

Cláusula 46.^a

Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a profissão ou categoria respetiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 47.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 48.^a

Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula

$$\frac{6 + n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

3- Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4- A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 49.^a

Crédito de horas

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

2- As faltas dadas no exercício da atividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3- Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4- O crédito de horas previsto no número 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6- Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

Cláusula 50.^a

Cobrança da quotização sindical

1- As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preen-

chidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, bem como a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados às entidades outorgantes e o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, em voto secreto.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação, deverão ser deliberadas por unanimidade e ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 52.^a

Contratos de trabalho

Os empregadores abrangidos pelo presente CCT ficam obrigados a comunicar às entidades outorgantes do mesmo os contratos de trabalho que hajam celebrado ao abrigo de medidas governamentais de incentivo à contratação de trabalhadores, independentemente da natureza e duração de tais medidas.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adotar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários setores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão - É o trabalhador que organiza e co-

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

Programador de informática - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Secretário de gerência ou administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Secretário de direção - É o trabalhador que presta diretamente assistência aos diretores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

Técnico administrativo - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes,

informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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

Operador informático - É o trabalhador que, predominantemente, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Encarregado de serviços auxiliares - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Empregado dos serviços externos - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efetuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além

de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Estagiário - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

Empacotador - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos setores de vendas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores, secções, etc., de vendas da empresa.

Vendedor/consultor de segurança - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua atividade.

C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

Chefe de brigada/supervisor - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante - chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante - chefe de transporte de valores - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

Vigilante - chefe/controlador - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante de transporte de valores - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

Operador de valores - É o trabalhador que procede ao

recebimento, contagem e tratamento de valores.

Vigilante - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

Vigilante aeroportuário - É o trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

Porteiro/guarda - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadoria e receber correspondência.

D) Segurança eletrónica

Técnico principal de eletrónica - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Técnico de telecomunicações - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

Encarregado de eletricista - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial eletricista de sistemas de alarme - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré oficial

ANEXO II

**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária
- Outros subsídios**

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas
I.	Diretor de serviços	1 245,33 €
II.	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 176,19 €
III.	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 107,08 €
IV.	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 039,10 €
V.	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	968,83 €
VI.	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Técnico de telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante chefe de TVA	920,12 €
VII.	Técnico administrativo principal Secretário de direção	857,80 €
VIII.	Oficial eletricista de sistemas de alarme Vigilante - chefe/controlador	787,54 €
IX.	Vigilante de transporte de valores	976,76 €
X.	Técnico administrativo de 1.ª classe	780,74 €
XI.	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança Vigilante aeroportuário	754,98 €
XII.	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	718,42 €
XIII.	Empregado de serviços externos Prospetor de vendas Rececionista	705,95 €
XIV.	Cobrador	686,68 €
XV.	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	676,48 €
XVI.	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	651,56 €
XVII.	Estagiário Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	585,84 €
XVIII.	Pré-oficial. eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	572,25 €
XIX.	Trabalhador de limpeza	533,73 €
XX.	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	517,84 €
XXI.	Ajudante eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal garantida.

B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores, corresponde ao valor de 6,20 €.

b) Para todos os restantes trabalhadores, corresponde ao valor de 5,77 €.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar - 10,79 €

Dormida e pequeno-almoço - 32,87 €

Diária completa - 54,45 €

D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

	Euros/mês
Chefe de grupo	48,70
Escalador	163, 17
Rondista de distrito	121,25
Caixa	b)
Operador de valores	b)
Empregado de serviços externos	b)
Cobrador	b)
Chefe de equipa aeroportuário	39,54
Chefe de grupo aeroportuário	210,57
Supervisor aeroportuário	152,03
Gestor segurança aeroportuário	205,44
Operador de central/centralista	61,49

b) É fixado um abono para falhas, de 5 % do vencimento base da categoria, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 1.º, número 3, alínea c) do Código do IRS.

Lisboa, 28 de julho de 2014.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Bárbara Marinho e Pinto, mandatária.

Pela AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança:

Augusto Moura Paes, presidente da direção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário.

Depositado em 12 de agosto de 2014, a fl. 158 do livro n.º 11, com o n.º 115/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) -
Alteração salarial**

Cláusula Prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 34 de 15 de Setembro de 2013, revisão global, fls. 6 a 87, e apenas nas matérias agora acordadas:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...

5- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2014.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (Euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 334,78

II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 023,30
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 746,23
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 519,86
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 383,23
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalo B)	1 218,57
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalo A)	1 072,40
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	829,97
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	789,10
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) .. Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	751,26
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogoeiro-subencarregado	745,80
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1.ª Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª Fiel de armazém (comércio) Fogoeiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Laminador de 1.ª (cortiça) Laminador de 1.ª (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1.ª Tractorista de 1.ª Vendedor especializado	726,49

XIII	Afiador de ferramentas de 1.ª (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.ª Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.ª Ferreiro ou forjador de 2.ª Fogoeiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1.ª Laminador de 2.ª (cortiça) Laminador de 2.ª (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2.ª Mecânico de carpintaria de 1.ª Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª Tractorista de 2.ª Verificador	725,49
	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2.ª Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3.ª Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3.ª Carpinteiro de limpos de 2.ª Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3.ª (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.ª Ferreiro ou forjador de 3.ª Fogoeiro de 3.ª Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.ª Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.ª (cortiça) Laminador de 3.ª (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3.ª Mecânico de carpintaria de 2.ª Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2.ª Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.ª Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª Porteiro Prensador de colados Preseiro Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador Triturador Vigilante (corticeiro)	719,98
XV-A (*)	Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerrador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolhas e discos	707,52

XV	Afinador de ferramentas de 3.ª	619,15
	Apontador até um ano (construção civil)	
	Capataz (construção civil)	
	Empregado de refeitório (hotelaria)	
	Ferramenteiro até um ano (construção civil)	
	Funileiro-latoeiro de 3.ª	
	Lavador mecânico ou manual	
	Não especializado (químicos)	
	Operário não especializado (serventemetalúrgico)	
	Preseiro ou engomador (têxteis)	
	Pré-oficial electricista do 1.º ano	
XVI	Servente (comércio)	615,46
	Tecelão (têxteis)	
	Tirocinante de desenho do 2.º ano	
	Ajudante de electricista do 2.º ano	
	Ajudante de fogueiro do 3.º ano	
	Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil)	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio)	
XVII	Contínuo (menor)	522,30
	Costureiro (têxteis)	
	Guarda (construção civil)	
	Praticante de metalúrgicos do 2.º ano	
	Servente (construção civil)	
	Tirocinante de desenho do 1.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
XVIII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano	522,30
	Ajudante do 1.º ano (electricista)	
	Aprendiz do 2.º ano (construção civil)	
	Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil)	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio)	
XIX	Praticante metalúrgico do 1.º ano	522,30
	Aprendiz do 2.º ano (electricidade).....	
	Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil)	
XX	Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil)	522,30
	Paquete de 17 anos de idade	
	Praticante do 2.º ano (comércio)	
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista)	522,30
	Paquete de 16 anos	
	Praticante do 1.º ano (comércio)	

(*) Valor calculado tendo presente o acordo de 2008 que visa aproximar os valores do grupo profissional XV-A ao grupo XIV.

Aprendizes corticeiros

Grupos	16-17 Anos	17-18 Anos
XIV	522,30	577,99
XV-A	522,30	577,99

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º Ano	2.º Ano
16 Anos	522,30	522,30
17 Anos	522,30	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º Ano	2.º Ano
16 Anos	522,30	522,30
17 Anos	522,30	-

Santa Maria de Lamas, 7 de Agosto de 2014.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de manda-
tário.

COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria,
Energia e Transportes:

António Augusto Almeida Ferreira, na qualidade de man-
datário.

FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da
Construção, Cerâmica e Vidro:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de man-
datário.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Co-
mércio, Escritórios e Serviços:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de man-
datário.

FECTANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e
Comunicações:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de man-
datário.

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias
Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e
Minas:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de man-
datário.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Ali-
mentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de man-
datário.

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de man-
datário.

Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Por-
talegre:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de man-
datário.

SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indus-
trias Transformadoras:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de man-
datário.

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Gradua-
dos na União Europeia:

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Declarações

FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da
Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sin-
dicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica,
Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica,
Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica,
Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da
Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,
Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,
Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,
Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção
de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madei-
ras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

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

FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Co-
mércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sin-
dicatos:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escri-
tórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e
Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachan-
tes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vi-
gilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Ativi-
dades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e
Serviços da Horta.

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
Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes,
Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Trans-
porte, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Ma-
ria;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector
Ferroviário;

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilo-
tos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha
Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costei-
ros e da Marinha Mercante.

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias
Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Elétrica, Energia e Mi-
nas representa os seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indús-
trias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do
Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias
Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do
Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indús-
trias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do
Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias
Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Minei-
ra;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias
Metalúrgicas e Metalomecânica do Distrito de Viana do Cas-
telo.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Ali-
mentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal repre-
senta os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria,
Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria,
Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Ali-
mentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria,
Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria,
Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e
das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portu-
gal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias
de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Ali-
mentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores.

Depositado em 14 de agosto de 2014, a fl. 159 do livro n.º 11, com o n.º 117/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Alteração salarial e outras

Alteração ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10 de 15 de março 2010, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 1 de 8 de janeiro de 2013.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica e âmbito

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 50 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 53.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a

um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo no entanto, a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, podendo o trabalhador com o acordo do empregador, utilizar até 3 dias na continuidade das férias.

9- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de Dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

16- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito

ao subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

Cláusula 65.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo 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.

2- 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.

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

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,27 € por cada dia de trabalho.

2- ... (redação atual.)

3- ... (redação atual.)

4- ... (redação atual.)

5- ... (redação atual.)

ANEXO I

I

	Tabela proposta 2014
0	1 071,00
1	920,00
2	810,00
3	785,00
4	699,00
5	690,00
6	642,00
7	614,00
8	583,00
9	543,00
10	517,00
11	510,00
12	510,00
13	510,00

II

As tabelas salariais referidas no anexo I produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2014.

Porto, 31 de julho de 2014.

Pela AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Susana da Palma Pereira, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Alberto Oliveira Vale, mandatário.

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

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Depositado em 14 de agosto de 2014, a fl. 159 do livro n.º 11, com o n.º 119/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2013.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se, em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, Lacticoop SGPS - Unipessoal, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo - Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e STRUP.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 130 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.
- 2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.
- 4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.
- 7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....
.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....
.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1-
- 2-
- 3-
-
-

Cláusula 15.^a

Tipos de horário

- a)
- b)
- c)
-
-

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.
& Único: A título experimental e até 30 de Junho de 2015, os trabalhadores do comércio poderão trabalhar até às 19h00 de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, mas nunca pondo em causa o estabelecido no número 1 da cláusula 16.^a e nas cláusulas 20.^a e 37.^a do presente ACT.
- 2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.
- 4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.
- 5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário espe-

cial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-

Cláusula 19.^a

Limite do trabalho suplementar

- a)
- b)
- c)
- d)

Cláusula 20.^a

Trabalho noturno

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

- 1-
- 2-
-
-

Cláusula 22.^a

Local forma e data do pagamento da retribuição

- 1-
- 2-
-
-

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1.º e 3.º conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

- 1-
- 2-
- a)
- b)

3-
.....
.....

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1-
A)
a)
b)
B)
2-
.....
.....

Cláusula 27.^a

Prestação do trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em feriado

1-
2-
3-
.....
.....

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

.....
.....

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

.....
.....

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

.....
.....

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescentará uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

.....
.....

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,05 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

.....
.....

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1-
2-
.....
.....

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

1-
2-
3-
4-
5-
6-
7-
8-
.....
.....

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

.....
.....

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
- a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;
 - Almoço - das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;
 - Jantar - das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;
 - Ceia - das 24 horas às 2 horas.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
- Pequeno-almoço 3,35 €;
 - Almoço ou jantar 11,90 €;
 - Ceia 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.
- 8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsadas, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.
- 9- Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:
- a) 36 Meses de retribuição efetivam em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
 - b) 24 Meses de retribuição efetivam no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
 - c) 12 Meses de retribuição efetivam no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.
-
.....

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

.....
.....

Cláusula 38.^a

Feriados

- 1- Serão considerados feriados obrigatórios:
- a) Nos anos de 2013, 2014, 2016 e 2017
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro.
 - b) A partir do ano de 2018, inclusive:
 - 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;
 - 1 de Novembro;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.
- 4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:
- a) O feriado municipal da localidade ou quando este não existir, o feriado distrital;
 - b) A Terça-Feira de Carnaval.
- 5- Em situação de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

.....
.....

Cláusula 39.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 3- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias.
- 4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 4- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 5- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 6- Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-
- a)
- b)
- 11-

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- 4-
- 5-

Cláusula 43.^a

Definição de falta

- 1-
- 2-
-
-

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- 3-

a)
b)
c)
4-
5-

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

1-
2-
3-
4-
5-
6-

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

1-
2-
3-
4-
5-

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

1-
2-
3-
4-
5-

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

1-
2-
3-

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

1-
2-
3-

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

CAPÍTULO X

Atividade sindical na empresa

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 65.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 66.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos

os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

ANEXO II

Condições específicas

- A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém
- B) Profissionais de engenharia
- C) Trabalhadores de lacticínios
- D) Trabalhadores rodoviários e de garagens
- E) Trabalhadores eletricitas
- F) Trabalhadores metalúrgicos
- G) Trabalhadores fogueiros
- H) Trabalhadores da construção civil

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	– Director-geral	1 345,00 €
II	– Director de departamento – Director fabril	1 213,00 €
III	– Assessor técnico do grau III – Chefe de serviços	1 057,50 €
IV	– Assessor técnico do grau II – Chefe de laboratório – Profissional de engenharia do grau IV – Técnico de fabrico	950,50 €

V	– Assessor técnico de grau I – Assistente comercial – Chefe de centro de informática – Profissional de engenharia do grau III – Técnico de manutenção	828,00 €
VI	– Ajudante chefe de laboratório – Chefe de secção – Monitor – Profissional de engenharia do grau II – Programador	741,00 €
VII	– Assistente administrativo principal – Encarregado de armazém – Inseminador – Operador de informática – Profissional de engenharia do grau I – Secretário(a) – Técnico de higiene e segurança industrial	703,00 €
VIII	– Ajudante de encarregado de armazém – Analista principal – Assistente administrativo de 1.ª – Caixa – Encarregado eletricista – Encarregado de fogueiro – Encarregado metalúrgico – Encarregado de posto de concentração – Encarregado de transportes – Encarregado de vulgarizadores – Fiel de armazém – Vendedor	659,00 €
IX	– Afinador de máquinas de 1.ª – Analista de 1.ª – Assistente administrativo de 2.ª – Bate-chapas de 1.ª – Cobrador – Encarregado de secção – Fogueiro de 1.ª – Mecânico auto de 1.ª – Mecânico de frio de 1.ª – Motorista de pesados – Oficial eletricista de mais de três anos – Serralheiro mecânico de 1.ª	625,00 €
X	– Ajudante encarregado de secção – Contrastador de 1.ª – Cozinheiro de 1.ª – Demonstrador(a) – Encarregado de colhedor de amostras – Operário especializado – Rececionista – Vulgarizador de 1.ª	605,00 €

XI	<ul style="list-style-type: none">– Afinador de máquinas de 2.^a– Analista de 2.^a– Analista auxiliar– Assistente administrativo de 3.^a– Bate-chapas de 2.^a– Contrastador de 2.^a– Cozinheiro de 2.^a– Distribuidor– Fogueiro de 2.^a– Mecânico auto de 2.^a– Mecânico de frio de 2.^a– Motorista de ligeiros– Oficial eletrícista até 3 anos– Operário de laboração de 1.^a– Repositor(a)– Serralheiro mecânico de 2.^a– Telefonista– Vulgarizador de 2.^a	590,50 €
XII	<ul style="list-style-type: none">– Afinador de máquinas de 3.^a– Ajudante de motorista– Analista de 3.^a– Bate-chapas de 3.^a– Carpinteiro– Condutor de máquinas elevatórias de transporte– Conferente– Cozinheiro de 3.^a– Entregador ferramentas/matérias/produ-tos– Lubrificador– Mecânico auto de 3.^a– Mecânico de frio de 3.^a– Operário de laboração de 2.^a– Pedreiro– Serralheiro mecânico de 3.^a	563,50 €
XIII	<ul style="list-style-type: none">– Colhedor de amostras– Contrastador de 3.^a– Lavador– Operário de laboração de 3.^a– Operário de laboratório– Vulgarizador de 3.^a	546,50 €
XIV	<ul style="list-style-type: none">– Contínuo– Operador de tratamento de texto do 2.º ano– Pré-oficial eletrícista do 2.º ano– Servente de armazém	533,00 €

XV	<ul style="list-style-type: none">– Auxiliar de laboração– Pré-oficial eletrícista do 1.º ano	516,50 €
XVI	<ul style="list-style-type: none">– Ajudante de eletrícista do 2.º an– Guarda– Operário não diferenciado– Porteiro– Praticante metalúrgico do 2.º ano– Servente da construção civil– Servente de limpeza	503,00 €
XVII	<ul style="list-style-type: none">– Ajudante eletrícista do 1.º ano– Estagiário– Operador de tratamento de texto do 1.º ano– Praticante metalúrgico do 1.º ano– Tratador de vacaria	503,00 €
XVIII	<ul style="list-style-type: none">– Encarregado de local de recolha	3,70/hora

Lisboa, 5 de Julho de 2014.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Daniela Peres Martins Brandão, na qualidade de mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.^{da}:

Daniela Peres Martins Brandão, na qualidade de mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios Comercio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela, o presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Hélder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de agosto de 2014, a fl. 158 do livro n.º 11, com o n.º 116/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outras -
Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

(...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1916 trabalhadores e 8 empregadores.

(...)

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21 de 8 de Junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29 de Maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 18, de 15 de Maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 14, de 15 de Abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de Abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8 de Maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de Abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 14, de 15 de Abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 18, de 15 de Maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29 de Maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8 de Maio de 2012) e em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de Julho de 2013).

(...)

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

(...)

12-(...)

Nos centros operacionais (CO's) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 3,46 € por cada chamada.

(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

(...)

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 36,61 €.

(...)

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 190,69 €

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 159,60 €

c) Três turnos com duas folgas fixas - 138,72 €

d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 122,97 €

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 104,13 €

f) Dois turnos com duas folgas fixas - 95,75 €

(...)

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

1- (...)

a) 1,74 € (...);

b) 1,03 € (...).

CAPÍTULO X

Regalias Sociais

Cláusula 69.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1- (...):

a) 44,44 € (...);

b) 60,60 € (...);

c) 70,70 € (...).

(...)

Cláusula 75.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...) 9,62 € (...).

(...)

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

(...)

Cláusula 86.^a

Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares

1- Em substituição da prestação pecuniária, a título de subsídio de alimentação, prevista na cláusula 75.^a, o trabalhador pode optar por receber esse subsídio em vales de refeição, nos mesmos termos e valor estabelecidos naquela cláusula.

2- Efectuada a opção referida no número anterior, esta é irreversível no decurso da vigência da presente cláusula, salvo acordo em contrário.

3- A opção pelos vales de refeição e a posterior reversão para a respectiva prestação pecuniária não importam qualquer custo para o trabalhador.

4- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 17,00 € por cada dependente com idade inferior a sete anos.

5- O empregador deve pagar ao trabalhador uma, única, prestação pecuniária por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a dezoito anos, para compensação de encargos familiares com as respectivas despesas de educação, no valor de 110,00 € para os dependentes que estejam a iniciar no ano lectivo de 2014/2015 a frequência do 1.º ao 4.º ano de escolaridade e no valor de 160,00 € para os dependentes que estejam a iniciar nesse mesmo ano lectivo a frequência do 5.º ao 12.º ano de escolaridade - sendo que o montante da respectiva prestação é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês, desde o início de 2014, que o trabalhador tenha auferido o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

6- A prestação referida no número anterior vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao mês de Agosto.

7- Os subsídios referidos nos números quatro e cinco só são devidos caso o trabalhador tenha efectuado a opção referida no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:

a) A respectiva relação de filiação ou adopção;

b) A sua obrigação de prestar alimentos ao menor, sem excluir os encargos com o pagamento de creche, jardim-de-infância ou lactário ou, se este tiver idade igual ou superior a sete anos, com o pagamento de despesas de educação, no caso de aquele não ter a sua residência no domicílio do trabalhador, integrando o seu agregado familiar ou no caso em que se tenha verificado a regulação das responsabilidades parentais, por acordo ou decisão judicial;

c) Encontrar-se o menor ao cuidado de creche, jardim-de-infância ou lactário, cujo encargo mensal seja igual ou superior ao valor mensal do respectivo subsídio.

8- Caso os encargos referidos na alínea c) do número anterior sejam inferiores ao valor do respectivo subsídio, este é reduzido ao valor daqueles.

9- Não é devido nenhum dos subsídios referidos nos números quatro e cinco, quanto ao menor relativamente ao qual tenha sido atribuído o subsídio por filho deficiente previsto na cláusula 69.^a.

10- Para efeitos dos subsídios referidos nos números quatro e cinco, considera-se dependente o filho ou o menor adoptado pelo trabalhador, que esteja a cargo deste.

11- A opção referida no número um, bem como a pretensão de auferir algum dos subsídios referidos nos números quatro e cinco devem ser manifestadas pelo trabalhador, através de declaração escrita, na qual deve declarar ainda, sendo esse o caso, que o menor tem a sua residência no domicílio do declarante, integrando o seu agregado familiar e que não se procedeu à regulação das responsabilidades parentais por acordo ou decisão judicial.

12- O empregador pode estabelecer normas práticas visando regular o procedimento relativo à atribuição e subsistência dos títulos de refeição e dos referidos subsídios, bem como à utilização dos respectivos vales.

13- Os vales de refeição e os subsídios referidos nos números quatro e cinco não se integram no âmbito da retribuição.

14- O disposto na presente cláusula produz efeitos a partir do início de 2014.

15- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2014, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao pagamento do subsídio de alimentação através de vales de refeição e relativa ao pagamento de ambos e qualquer um dos subsídios nela referidos, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a receber aqueles vales ou a auferir estes subsídios.

Cláusula 87.^a

Inspecção automóvel

1- O empregador suporta o custo de uma inspecção periódica obrigatória ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspecção seja efectuada no decurso da presente cláusula num dos respectivos centros da sociedade «Controlauto, Controlo Técnico Automóvel, SA,» ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela, desde que o empregador não tenha suportado pelo trabalhador qualquer inspecção periódica obrigatória de veículo nas referidas condições durante o ano de 2013 ou caso o veículo tenha mais de 8 (oito) anos.

2- A pretensão de auferir o benefício referido no número anterior deve ser manifestada pelo trabalhador, através de declaração escrita, devendo ser junta a esta uma cópia dos documentos que comprovem a titularidade do direito sobre o veículo e, sendo o caso, a relação matrimonial.

3- O empregador pode estabelecer normas visando regular o procedimento relativo à atribuição desse mesmo benefício.

4- O benefício referido no número um não se integra no âmbito da retribuição.

5- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2014, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer

atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

(...)
Estagiário: (...) 1284,00 euros.

Tabela salarial 2014

Profissionais de armazém

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	842,00 €	902,00 €	988,00 €	1 047,00 €	1 093,00 €

Profissionais de construção civil

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €		
Enc. laboratório	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €		
Enc. geral obra civil	1 433,00 €	1 576,00 €	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 337,00 €	1 433,00 €	1 576,00 €	1 629,00 €	1 697,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 337,00 €	1 433,00 €	1 576,00 €		
Enc. fiscal obras	1 199,00 €	1 337,00 €	1 433,00 €	1 629,00 €	1 792,00 €
Téc. de expropriações	1 199,00 €	1 257,00 €	1 433,00 €	1 576,00 €	
Téc. laboratório	1 144,00 €	1 199,00 €	1 337,00 €	1 433,00 €	1 629,00 €
Of. de obra civil	902,00 €	951,00 €	988,00 €	1 069,00 €	1 144,00 €
Op. laboratório	834,00 €	902,00 €	951,00 €	1 022,00 €	1 093,00 €
Aux. téc. expropriações	763,00 €	834,00 €	902,00 €	988,00 €	1 093,00 €
Aj. op. laboratório	674,00 €	705,00 €	793,00 €		
Ajudante of. o. civil	579,00 €	705,00 €	775,00 €	834,00 €	
Guarda	536,00 €	554,00	579,00		

Desenhadores

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 337,00 €	1 433,00 €	1 576,00 €	1 629,00 €	1 697,00 €
Medidor orçamentista	1 144,00 €	1 199,00 €	1 337,00 €	1 433,00 €	1 576,00 €
Desenhador estudos	988,00 €	1 093,00 €	1 144,00 €	1 199,00 €	
Desenhador execução	763,00 €	793,00 €	842,00 €	902,00 €	
Arquivista técnico	705,00 €	746,00 €	793,00 €		

Electricistas/electrónicos

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 433,00 €	1 576,00 €	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €
Téc. electrónica	1 433,00 €	1 576,00 €	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €
Enc. fiscal electr.	1 199,00 €	1 337,00 €	1 433,00 €	1 629,00 €	1 792,00 €
Oficial electricista	902,00 €	951,00 €	988,00 €	1 069,00 €	1 144,00 €
Oficial electrónica	902,00 €	951,00 €	988,00 €	1 069,00 €	1 144,00 €

Auxiliares de escritório

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	763,00 €	793,00 €	834,00 €	872,00 €	
Operad. reprográfico	763,00 €	793,00 €	834,00 €		
Telefonista	763,00 €	793,00 €	834,00 €		
Contínuo	674,00 €	705,00 €	746,00 €	793,00 €	
Empregado de limpeza	536,00 €	579,00 €	674,00 €	705,00 €	

Profissionais de escritório

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €		
Téc. pub. marketing	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €		
Téc. administrativo	1 199,00 €	1 257,00 €	1 433,00 €	1 593,00 €	
Secretário	1 144,00 €	1 199,00 €	1 257,00 €	1 433,00 €	1 530,00 €

Rececionista	1 069,00 €	1 144,00 €	1 199,00 €	1 257,00 €	
Caixa	988,00 €	1 093,00 €	1 144,00 €	1 199,00 €	
Escriturário	763,00 €	834,00 €	902,00 €	988,00 €	1 093,00 €

Portagens

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 433,00 €	1 576,00 €	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €
Op. prin. p. portagem	988,00 €	1 093,00 €	1 144,00 €	1 199,00 €	1 257,00 €
Op. p. portagem	674,00 €	746,00 €	793,00 €	872,00 €	951,00 €

Quadros superiores

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	3 302,00 €	3 409,00 €	3 750,00 €	3 982,00 €	
Nível II	2 625,00 €	2 761,00 €	2 895,00 €	3 032,00 €	
Nível III	2 251,00 €	2 352,00 €	2 454,00 €	2 554,00 €	
Nível IV	1 879,00 €	1 977,00 €	2 083,00 €	2 184,00 €	
Nível V	1 604,00 €	1 674,00 €	1 724,00 €	1 775,00 €	
Estagiário	1 284,00 €				

Rodoviários

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Motorista	793,00 €	842,00 €	951,00 €	988,00 €	

Topografia

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 337,00 €	1 433,00 €	1 576,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €
Aux. topografia	763,00 €	793,00 €	842,00 €	872,00 €	
Porta miras	674,00 €	705,00 €	763,00 €		

Assistência a utentes

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 433,00 €	1 576,00 €	1 629,00 €	1 697,00 €	1 792,00 €

Enc. turno do cco	1 380,00 €	1 433,00 €	1 502,00 €	1 576,00 €	1 650,00 €
Op. cent. comunicações	988,00 €	1 093,00 €	1 144,00 €	1 199,00 €	1 257,00 €
Oficial mecânica	902,00 €	951,00 €	988,00 €	1 069,00 €	1 144,00 €
Op. patrulhamento	775,00 €	834,00 €	872,00 €	902,00 €	

Lisboa, 16 de Junho de 2014.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Luis Manuel R. Vasconcelos Pinheiro, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Valdemar Jorge Martins Mendes, administrador.

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
Jorge Manuel Conceição Sales Gomes, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-estruturas, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Valdemar Jorge Martins Mendes, administrador.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego, administrador.

Pela BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
José Joaquim Cortiço Costa Braga, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Acácio Dias Correia, secretário-nacional.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

João Carlos Vargas Mariani, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas;

FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Depositado em 12 de agosto de 2014, a fl. 158 do livro n.º 11, com o n.º 114/2014, 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 EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Aos 22 dias do mês de Maio de 2014, a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA, doravante designada por EUROSCUT, pessoa colectiva n.º 504 877 399, com sede na Avenida do Duque d'Ávila, 46, 8.º, 1050-083 Lisboa, neste acto representada pelo engenheiro Vítor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração, e pelo engenheiro Carlos Alberto Freitas Couto, na qualidade de vogal do conselho de administração, ao abrigo do artigo 23.º dos estatutos, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP com sede na Rua de Carlos Mardel, 112, rés-do-chão, esquerdo, 1900-126 Lisboa neste acto representado por Joaquim Martins, na qualidade de secretário-geral, e por Adérito da Rocha Almeida, na qualidade de secretário nacional, na qualidade de, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da EUROSCUT, acordaram em negociações directas a revisão do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 42, de 15/11/2011, com alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22/7/2012 e sua rectificação publicada no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego n.º 42, de 15/11/2012 e alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22/6/2013 e da tabela salarial, a que se refere a cláusula 18.ª, número 2, e que constitui o anexo III do referido acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA, e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura é de 41 trabalhadores.

(...)

4- O presente acordo altera o AE entre a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 42, de 15/11/2011, com alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22/7/2012 e sua rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 42, de 15/11/2012 e alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22/6/2013.

Cláusula 6.ª (Nova)

Contratos a termo

A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

Cláusula 12.ª

(Actividade sindical no interior da empresa)

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção legal, têm direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de oito horas mensais.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e actualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respectivas disposições legais.

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Organização temporal do trabalho

1- (...)

7- (Nova) O tempo gasto pelos trabalhadores, fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelo empregador ou em acções judiciais em que a empresa seja parte, é, para todos os efeitos, previstos neste AE, considerado como trabalho suplementar.

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

1- (...)

2- O empregador obriga-se a afixar e dar conhecimento aos trabalhadores e delegados sindicais, das escalas de turno, com a antecedência mínima de 15 dias, salvo a ocorrência de situações imprevisíveis que obriguem a proceder a alterações ou ajustamentos da mesma.

3- (Anterior n.º 2.)

4- (Anterior n.º 3.)

5- (Anterior n.º 4.)

6- (Anterior n.º 5.)

7- (Anterior n.º 6.)

Cláusula 16.^a

(Banco de horas)

1- (...)

13- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 18.^a (Nova)

Local de trabalho

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão de recursos humanos o empregador continuará a privilegiar a prática de colocar os trabalhadores o mais próximo possível das respectivas residências, relativamente às instalações onde desempenhem funções.

Cláusula 20.^a

(Faltas e feriados - Princípios gerais)

Em matéria de faltas ao trabalho e feriados, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário

efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 6,50 €.

ANEXO II

Regulamento de carreiras

Cláusula 4.^a

CrITÉRIOS de progressão

1- A progressão, nos níveis de remuneração, ocorre quando o trabalhador acumular 8 pontos, até ao limite do número de níveis de remuneração que existir na sua categoria profissional.

ANEXO III

Categorias	Categorias	Níveis Remuneração (€ por mês)						
		1	2	3	4	5	6	7
Comissão de Trabalho	Supervisor de Centros de Condição de Trabalho	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00	1.400,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.000,00	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00
Montador	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00	1.400,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.000,00	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.000,00	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00
Ligação	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00	1.400,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.000,00	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00
	Operador de Centros de Condição de Trabalho	1.000,00	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00

Lisboa, 22 de Maio de 2014.

Pela EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA:

Vitor Domingues dos Santos, presidente do conselho de administração.

Carlos Alberto Freitas Couto, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, SETACCOP

Joaquim Martins, secretário-geral.

Adérito da Rocha Almeida, secretário nacional.

Texto consolidado

Aos 22 dias do mês de Maio de 2014, a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA, doravante designada por EUROSCUT, pessoa colectiva n.º 504 877 399, com sede na Avenida do Duque d'Ávila, 46, 8.º, 1050-083 Lisboa, neste acto representada pelo engenheiro Vítor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração, e pelo engenheiro Carlos Alberto Freitas Couto, na qualidade de vogal do conselho de administração, ao abrigo do artigo 23.º dos estatutos, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP com sede na Rua de Carlos Mardel, 112, rés-do-chão, esquerdo, 1900-126 Lisboa neste acto representado por Joaquim Martins, na qualidade de secretário-geral,

e por Adérito da Rocha Almeida, na qualidade de secretário nacional, na qualidade de, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da EUROSCUT, acordaram em negociações directas a revisão do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 42, de 15/11/2011, com alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22/7/2012 e sua rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 42, de 15/11/2012 e alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22/6/2013 e da tabela salarial, a que se refere a cláusula 18.ª, número 2, e que constitui o anexo III do referido acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de Empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA, e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura é de 41 trabalhadores.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

4- O presente acordo altera o AE entre a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 42, de 15/11/2011, com alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22/7/2012 e sua rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 42, de 15/11/2012 e alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22/6/2013.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente revisão de AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano, com início em 1 de Janeiro de 2014.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

Cláusula 3.ª

(Comissão paritária)

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois do sindicato outorgante do AE, permitindo-se a sua assessoria, por idêntico número por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

8- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO II

Admissões e enquadramento profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- O quadro de pessoal da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho, ou a supressão destes.

2- A admissão para o quadro de pessoal da empresa poderá ser precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

3- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter

a informação prevista na lei.

Cláusula 5.^a

(Carreiras profissionais/Categorias profissionais)

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

Cláusula 6.^a

(Contratos a termo)

A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

Cláusula 7.^a

(Acessos e promoções)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão as constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres da empresa)

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual

do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para as refeições;

k) Nas relações reguladas pelo presente AE deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais referentes à protecção da parentalidade (maternidade e paternidade), ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

3- A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio nos termos da lei.

Cláusula 9.^a

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) 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;

f) Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

k) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

l) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas o melhor aproveitamento.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado á empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

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

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e no presente AE;

f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

g) 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;

h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

(Formação profissional)

1- A empresa deverá fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, mas também o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores.

2- A empresa promoverá acções de formação profissional e de actualização, nas quais o trabalhador deve participar de modo diligente.

Cláusula 12.^a

(Actividade sindical no interior da empresa)

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção legal, têm direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de oito horas mensais.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e actualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respectivas disposições legais.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

(Organização temporal do trabalho)

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

2- Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3- O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, em termos de média anual.

4- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, poderão, com declaração escrita de concordância do trabalhador, ser organizados horários com exclusão do intervalo de descanso, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem, sendo esses intervalos considerados como tempo de serviço efectivo.

6- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

7- O tempo gasto pelos trabalhadores, fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelo empregador ou em acções judiciais em que a empresa seja parte, é, para todos os efeitos, previstos neste AE, considerado como trabalho suplementar.

Cláusula 14.^a

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.

2- O empregador obriga-se a afixar e dar conhecimento aos trabalhadores e delegados sindicais, das escalas de turno, com a antecedência mínima de 15 dias, salvo a ocorrência de situações imprevisíveis que obriguem a proceder a alterações ou ajustamentos.

3- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adotar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

6- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas, lactantes ou com filhos de idade inferior a doze meses;
- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

Cláusula 15.^a

(Trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

4- Para os trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, as respectivas escalas distinguirão o dia de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso semanal complementar.

5- A prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6- 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.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empresa ou, na sua falta, pela empresa.

8- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal obrigatório, pode este ser substituído por remuneração, com um acréscimo de 100 %, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito, a determinar pela empresa.

Cláusula 16.^a

(Banco de horas)

1- Pode ser instituído na empresa um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho, nomeadamente nas seguintes condições:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Substituição de trabalhador que, por qualquer motivo, se encontre impedido de prestar trabalho;
- d) Casos de força maior;
- e) Suspensão ou paragem da produção, total ou parcial, para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa;
- f) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- g) Outras devidamente fundamentadas.

2- Pode ser instituído, por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador um regime de banco de horas respeitante a qualquer outra situação não prevista no número anterior.

3- Não integra o banco de horas:

- a) O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório do trabalhador;
- b) O trabalho prestado em dia feriado, salvo de se tratar de um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo situações de força maior, ou de manifesta necessidade da empresa, devidamente comprovadas, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

8- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante concordância do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, fazer a solicitação com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

9- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

10- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

11- No caso de, no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o

total de horas não trabalhadas, salvo o disposto no número 13 desta cláusula.

12- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, ou, por acordo entre as partes, ser aquele trabalho compensado, no todo ou em parte, por adição ao período anual de férias do trabalhador.

13- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 4 desta cláusula.

14- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido, salvo casos especiais devidamente justificados, em que esse período pode ser reduzido.

16- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária, ou em dias de férias.

Cláusula 17.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois de descanso semanal sendo um considerado complementar e outro obrigatório que são, em princípio, o sábado e o domingo.

2- Aos trabalhadores a quem a natureza do trabalho não permita o descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo, será assegurado um horário que lhes garanta, dois dias de descanso semanal, em termos de média anual.

Cláusula 18.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão de recursos humanos o empregador continuará a privilegiar a prática de colocar os trabalhadores o mais próximo possível das respectivas residências, relativamente às instalações onde desempenhem funções.

Cláusula 19.^a

(Férias e subsídio de férias)

Em matéria de férias e subsídio de férias, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

Cláusula 20.^a

(Faltas e feriados - Princípios gerais)

Em matéria de faltas ao trabalho e feriados, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 21.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho, com carácter regular ou periódico.

2- As remunerações mensais de base das categorias abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo III.

3- Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares diferenciados, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de objectivos realizadas pela empresa, nos termos do anexo II.

4- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês de Janeiro do ano seguinte ao que se refere a avaliação de individual de objectivos.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 6,50 €.

2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efectivo num período mínimo de 4 horas.

3- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo 4 horas.

ANEXO I

Descrição de funções

1- Carreira de operação de tráfego

Supervisor do Centro de Controlo de Tráfego - Planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

Operador do Centro de Controlo de Tráfego - Opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa, assegurando os

necessários fluxos de informação relacionados com a sua actividade. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e, se necessário, efectua atendimento personalizado. Pode registar ocorrências verificadas na auto-estrada e organizar e preencher expediente de apoio à sua actividade.

Oficial de assistência e vigilância - Procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência a clientes e procede à sinalização adequada em situações de avarias e/ou sinistros.

2- Carreira de manutenção

Encarregado de assistência e manutenção - É o profissional que, possuindo conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de infra-estruturas rodoviárias, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa; articula intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

Técnico de telemática e electricidade - É o profissional responsável pela gestão de todos os equipamentos de telemática e de electricidade existentes na infra-estrutura. Coordena uma equipa na execução de trabalhos de manutenção e conservação dos referidos equipamentos.

Operador de equipamentos especiais - É o profissional responsável pela operação de equipamentos especiais e pela execução de operações de manutenção e conservação da infra-estrutura.

Oficial de conservação e manutenção - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura; coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Oficial de telemática e electricidade - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à manutenção e à reparação de instalações e de equipamentos de telemática e de electricidade.

Ajudante de conservação e manutenção - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

3- Carreira de apoio

Técnico de informática - É o profissional que auxilia o técnico qualificado na gestão e procedimentos de manutenção e reparação dos equipamentos informáticos e de telecomunicações ao nível do *hardware* e *software* e presta assistência aos utilizadores dos diversos sistemas de informação da empresa.

Técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-

financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal da empresa, devendo assinar, conjuntamente com ela, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.

Técnico administrativo - financeiro - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito financeiro e contabilístico, no apoio directo à actividade do técnico oficial de contas. Colabora na planificação dos circuitos contabilísticos e na recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; colabora na escrituração dos registos e livros de contabilidade; colabora na execução do orçamento; colabora na execução dos balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; colabora no apuramento de resultados e na elaboração do respectivo balanço.

Técnico administrativo - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente o registo da correspondência e respectiva distribuição, assegurando a circulação da informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas, a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão, mantendo actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode executar tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados. Pode também receber, atender e encaminhar as pessoas que pretendam estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; receber e transmitir mensagens, escritas ou telefónicas, anotar indicações que lhe sejam dadas e prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Recepcionista - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respec-

tivo secretariado.

Fiel de armazém - É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e stock de armazém.

Trabalhador de limpeza - É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas; providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

ANEXO II

Regulamento de carreiras

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

As disposições do presente anexo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais abrangidas pelo presente AE e que constam do anexo I.

Cláusula 2.^a

(Conceitos fundamentais)

1- Por «Carreira Profissional», entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- Por «Categoria Profissional», entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, formando uma actividade e integradora do objecto da prestação do trabalho.

3- Por «Progressão», (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

4- Por «Nível de Remuneração», entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do AE.

Cláusula 3.^a

(Avaliação individual de objectivos)

1- A avaliação individual de objectivos de cada trabalhador influenciará a progressão do seu nível de remuneração de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2- Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a 8 meses.

3- A avaliação é da competência da chefia máxima do serviço ao qual o trabalhador pertence, a qual ouvirá, caso exista, a chefia directa do trabalhador.

4- O processo de avaliação deverá estar concluído até 31 de Março do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação individual de objectivos e deverá ser comunicado ao trabalhador por escrito até ao dia 15 de Abril desse mesmo ano.

5- O processo de avaliação, da exclusiva responsabilidade do da empresa, obedecerá ainda às seguintes regras gerais:

a) A empresa, antes de proceder à avaliação individual de objectivos, esclarecerá os trabalhadores sobre os factores que serão objecto de análise;

b) Dos resultados da avaliação obtidos será entregue cópia ao trabalhador da ficha de avaliação, para, querendo, poder fundamentar eventual reclamação;

c) Cada trabalhador terá um prazo, para reclamar, querendo, não inferior a 15 nem superior a 20 dias úteis, a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 60 dias, após a recepção da reclamação.

6- A avaliação individual de objectivos tem 4 níveis, encontra-se sujeita obrigatoriamente ao cumprimento de percentagens máximas e traduz-se na atribuição de pontos, de acordo com a tabela seguinte:

- Classificação «A» - Muito Bom (20 %) - 3 pontos
- Classificação «B» - Bom (30 %) - 2 pontos
- Classificação «C» - Suficiente (50 %) - 1 pontos
- Classificação «D» - Insuficiente - 0 pontos

Cláusula 4.^a

(Critérios de progressão)

1- A progressão nos níveis de remuneração ocorre quando o trabalhador acumular 8 pontos, até ao limite do número de níveis de remuneração que existir na sua categoria profissional.

2- A progressão produzirá sempre efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação individual de objectivos que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

Cláusula 5.^a

A aplicação do presente anexo terá início do ano de 2012, ano em que se iniciará a avaliação individual de objectivos.

ANEXO III

Categorias	Subcategorias	Níveis Remuneração (€ por mês)						
		1	2	3	4	5	6	7
Doméstica de Trabalho	Agente de Limpeza de Cozinha e de Trabalho	1.120 €	1.175 €	1.230 €	1.285 €	1.340 €	1.395 €	1.450 €
	Cozinheira de Cozinha de Trabalho	1.075 €	1.130 €	1.185 €	1.240 €	1.295 €	1.350 €	1.405 €
	Cozinheira de Cozinha de Trabalho	1.030 €	1.085 €	1.140 €	1.195 €	1.250 €	1.305 €	1.360 €
Manuseio	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.135 €	1.190 €	1.245 €	1.300 €	1.355 €	1.410 €	1.465 €
	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.090 €	1.145 €	1.200 €	1.255 €	1.310 €	1.365 €	1.420 €
	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.045 €	1.100 €	1.155 €	1.210 €	1.265 €	1.320 €	1.375 €
Apoio	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.150 €	1.205 €	1.260 €	1.315 €	1.370 €	1.425 €	1.480 €
	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.105 €	1.160 €	1.215 €	1.270 €	1.325 €	1.380 €	1.435 €
	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.060 €	1.115 €	1.170 €	1.225 €	1.280 €	1.335 €	1.390 €
Apoio	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.165 €	1.220 €	1.275 €	1.330 €	1.385 €	1.440 €	1.495 €
	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.120 €	1.175 €	1.230 €	1.285 €	1.340 €	1.395 €	1.450 €
	Operário de Armazenagem e Manutenção	1.075 €	1.130 €	1.185 €	1.240 €	1.295 €	1.350 €	1.405 €

Lisboa, 22 de Maio de 2014.

Pela EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA:

Vitor Domingues dos Santos, presidente do conselho de

administração.

Carlos Alberto Freitas Couto, vogal do conselho de administração.

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

Joaquim Martins, secretário-geral.

Adérito da Rocha Almeida, secretário nacional.

Depositado em 18 de agosto de 2014, a fl. 159 do livro n.º 11, com o n.º 118/2014, 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 COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal - Constituição

Estatutos aprovados em 23 de junho de 2014.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjetivo

O STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal, é uma associação sindical que representa os trabalhadores que prestam serviço às empresas e entidades, públicas ou privadas, que operam na execução de tarefas ou na prestação de serviços relacionados com a movimentação de cargas nos portos.

Artigo 2.º

Âmbito profissional e geográfico

1- O âmbito de representação do sindicato integra todas as profissões e categorias profissionais cuja atividade é exercida ao serviço das entidades empregadoras a que se refere o artigo anterior, sob o regime jurídico do contrato individual de trabalho.

2- O âmbito de representação geográfica são os portos de Lisboa e Setúbal podendo, por deliberação da direção ratificada em assembleia geral, ser estendido a outros portos situados em território nacional.

Artigo 3.º

Sigla, duração e sede

1- O Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal adota como sigla a expressão «STP».

2- O sindicato é constituído por tempo indeterminado.

3- A sede do sindicato localiza-se em Lisboa, podendo, contudo, por proposta da direção ratificada em assembleia geral, ser transferida para qualquer outra localidade.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Sindicalismo democrático e autonomia

1- O STP perfilha e praticará em quaisquer circunstâncias os princípios do sindicalismo democrático, quer no que respeita à sua gestão interna, quer no que se refere às ações, iniciativas e compromissos que empreenda ou assuma perante o exterior.

2- O sindicato preservará a sua independência perante o Estado, empregadores, governo, confissões religiosas, partidos políticos ou outras associações de natureza política, sendo repudiada qualquer ingerência na sua organização, funcionamento ou direção.

3- É incompatível o exercício de cargos nos órgãos do STP com o exercício de qualquer cargo governamental ou de direção em partidos políticos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo STP o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- As tendências exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo STP.

3- O reconhecimento e a regulamentação das tendências do STP são aprovados em assembleia geral.

4- A regulamentação referida no número anterior constitui o anexo I a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 6.º

Solidariedade sindical

1- O STP lutará ao lado de todos os seus associados e de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, integrada num movimento sindical forte, livre democrático e independente.

2- O STP, como afirmação dos princípios de solidariedade enunciados, pode filiar-se em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira, desde que a direção o decida e a assembleia geral o ratifique na primeira reunião posterior.

CAPÍTULO III

Objetivos e competências

Artigo 7.º

Objetivos

O STP prossegue, como objetivo geral, a edificação de uma sociedade mais justa da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins em especial:

- a) Organizar os trabalhadores dos portos para a defesa dos seus direitos coletivos e individuais;
- b) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses socioprofissionais dos associados;
- c) Promover e organizar ações tendentes à satisfação das reivindicações expressas pelos associados, de acordo com a sua vontade democrática;
- d) Defender e concretizar a livre negociação coletiva, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;
- e) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e do pleno emprego;
- f) Alicerçar os laços de solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- g) Apoiar os associados em caso de diferendo entre estes e as entidades patronais;
- h) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados.

Artigo 8.º

Competências

Para prossecução do enunciado no artigo anterior, compete ao STP:

- a) Promover ações e intervir em quaisquer processos que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa;
- b) Celebrar convenções coletivas de trabalho, negociar e subscrever quaisquer outros instrumentos de carácter convencional de interesse profissional ou social para os associados;
- c) Apoiar as justas reivindicações dos trabalhadores, seus associados;
- d) Defender a estabilidade de emprego e das respetivas condições de trabalho dos trabalhadores seus associados, lutando pela melhoria das mesmas, nomeadamente através da greve, se e quando for caso disso;
- e) Pugnar pelo cumprimento e pela melhoria das prescrições legais e convencionais referentes às condições de segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) Criar ou participar na organização e desenvolvimento de obras sociais de que possam beneficiar os seus filiados;
- g) Designar representantes do sindicato para participar na organização, gestão ou funcionamento de estruturas, organismos ou serviços de interesse para os seus associados;
- h) Contribuir para a elevação do nível profissional, cultural e social dos trabalhadores que representa;

- i) Pronunciar-se sobre assuntos respeitantes à atividade e aos interesses dos trabalhadores seus filiados, quer por iniciativa própria, quer a solicitação de entidades públicas ou privadas.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 9.º

Sócios do sindicato

- 1- São sócios do STP os trabalhadores que, reunindo os pressupostos estabelecidos para o efeito pelos estatutos, tenham sido admitidos como tal e não tenham perdido a respetiva qualidade.
- 2- Constituem requisitos essenciais à aquisição, por parte de qualquer trabalhador, da qualidade de sócio do sindicato:
 - a) Ser maior de 18 anos ou de 16 anos, se estiver autorizado a trabalhar, e exercer, a título de atividade profissional exclusiva ou predominante, alguma das profissões compreendidas no âmbito de representação do sindicato;
 - b) Ter sido formalmente admitido como sócio e efetuar o pagamento da respetiva joia de filiação.
- 3- São sócios fundadores do STP os trabalhadores que participaram na assembleia constituinte do sindicato e como tal estão isentos do pagamento de joia.

Artigo 10.º

Admissão de sócios

- 1- A admissão de sócios é da competência da direção e é efetuada mediante proposta apresentada para esse efeito pelo trabalhador.
- 2- A aceitação ou recusa de filiação compete à direção, que decidirá no prazo máximo de 30 dias.
- 3- Da aceitação ou da recusa de admissão pode o interessado ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 15 dias a contar do respetivo conhecimento, que deliberará na primeira reunião que tiver lugar após a interposição.
- 4- À data da admissão de qualquer sócio ser-lhe-ão fornecidos:
 - a) Cartão de identificação como sócio;
 - b) Um exemplar dos estatutos do sindicato e dos regulamentos sindicais de aplicação geral;
 - c) Um exemplar do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à sua profissão.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

- Constituem direitos dos associados:
- a) Participar em toda a atividade do sindicato, designadamente na assembleia geral;
 - b) Eleger e ser eleitos para os órgãos do sindicato, desde que tenham mais de 18 anos de idade;
 - c) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato e dos meios por ele criados para a formação profissional, so-

cial, cultural e sindical;

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

e) Reclamar perante os órgãos sociais dos atos que considerem lesivos dos seus direitos ou constitua infração aos estatutos e apresentar sugestões;

f) Examinar as contas, orçamentos e outros documentos contabilísticos na sede do sindicato, formulando pedido escrito à direção para esse efeito;

g) Consultar os livros de atas de todos os órgãos do sindicato.

Artigo 12.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e com respeito pelos estatutos;

b) Participar nas atividades do sindicato e exercer com zelo, dedicação e diligência, os cargos para que seja eleito, salvo por motivo devidamente justificado;

c) Contribuir financeiramente para o sindicato, através do pagamento da joia de inscrição e da quotização mensal;

d) Comunicar no prazo de 30 dias a alteração de contactos, a situação de desemprego ou as mudanças de atividade ou de situação profissional;

e) Divulgar e fortalecer a ação e a organização sindical nos locais de trabalho, promovendo a difusão dos princípios e objetivos do sindicato;

f) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos dos associados do sindicato.

Artigo 13.º

Joia e quotização

1- A joia de inscrição será aquela que se encontre fixada pela assembleia geral.

2- As quotas sindicais serão, por via de regra, cobradas através de retenção efetuada pela entidade empregadora nas retribuições do trabalho, salvo se o interessado estabelecer com o sindicato outra modalidade de pagamento.

3- A quota a cobrar mensalmente é de 1 % da retribuição total líquida mensal, podendo a assembleia geral fixar outro valor.

4- Os sócios que tenham deixado de exercer a profissão e mantenham a qualidade de associados pagarão uma quota sindical própria, fixada em assembleia geral, que será por eles mensalmente entregue no sindicato.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que, em consequência de terem passado à situação de reforma ou de terem cessado o exercício da profissão por outro motivo, não declarem, nos 30 dias subsequentes, pretender manter a respetiva condição de sócio;

b) Aqueles que deixarem de efetuar o pagamento das respetivas quotas durante um período igual ou superior a três meses, salvo se, notificados, para esse pagamento, o vierem a fazer nos 30 dias subsequentes;

c) Os que sejam sócios, diretores, administradores ou gerentes de empresas do sector, salvo se constituídas por trabalhadores sob a forma cooperativa;

d) Aqueles a quem tiver sido aplicada a pena de expulsão.

2- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio deixam de beneficiar dos direitos sindicais previstos nestes estatutos.

Artigo 15.º

Readmissão

1- É vedada a readmissão de sócios a quem tiver sido aplicada a pena de expulsão.

2- A readmissão de sócios que tenham perdido essa qualidade implica o pagamento de nova joia de inscrição e satisfação de todos os demais requisitos exigíveis para a admissão.

3- A readmissão de sócio que tiver perdido essa qualidade em consequência da falta de pagamento de quotas implica, cumulativamente, o pagamento do montante das quotizações em dívida.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- Tem competência disciplinar a direção do sindicato, que pode nomear um instrutor singular ou uma comissão de inquérito.

2- O procedimento disciplinar pode ser desencadeado a pedido de qualquer associado ou de qualquer órgão do sindicato.

3- O apuramento da responsabilidade disciplinar é desencadeado através de processo próprio para o efeito, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar obedece à forma escrita, devendo iniciar-se nos 30 dias subsequentes ao conhecimento, pela direção, dos factos que lhe servem de fundamento.

2- A direção do STP pode, por proposta do instrutor ou da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o procedimento disciplinar.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado em causa seja enviada acusação escrita e sem que sejam dadas todas as garantias de audiência e de defesa.

4- Das decisões da direção sobre a aplicação de quaisquer sanções disciplinares cabe sempre recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

5- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia

geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 18.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos até 180 dias;
- c) Expulsão.

Artigo 19.º

Infrações

1- Incorrem na sanção referida na alínea a) do artigo anterior os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 12.º;

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

2- Incorrem na sanção referida na alínea b) do artigo anterior os associados que reincidam nas infrações mencionadas no número anterior.

3- Incorrem na sanção mencionada na alínea c) do artigo anterior os associados que violem reiterada e gravemente os seus deveres fundamentais, nomeadamente praticando atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Estrutura organizativa

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos sociais do STP

A estrutura do sindicato é composta pelos seguintes órgãos sociais:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direção;
- d) Conselho fiscalizador de contas.

Artigo 21.º

Forma de eleição

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador de contas são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do STP no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pago as suas quotas até ao mês anterior ao da realização da assembleia geral.

2- São asseguradas a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os órgãos do sindicato, beneficiando das mesmas con-

dições tanto no período pré-eleitoral como no ato eleitoral em si.

3- A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo II dos presentes estatutos.

Artigo 22.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos membros dos órgãos sociais do STP é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 23.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do STP e é constituída por todos os associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 24.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger, por voto secreto, os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador de contas;

b) Analisar, discutir e votar o relatório e as contas da direção, ouvido o parecer do conselho fiscalizador de contas;

c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direção;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

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

f) Deliberar sobre o montante da joia de inscrição e das quotas mensais;

g) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam apresentadas pelos associados ou pelos órgãos do sindicato;

h) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direção;

i) Acompanhar e fiscalizar o desempenho da direção;

j) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

k) Deliberar sobre a orientação geral a seguir pelo sindicato na negociação da contratação coletiva;

l) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador de contas, podendo eleger uma comissão diretiva provisória, que deverá convocar eleições no prazo máximo de 60 dias;

m) Deliberar sobre a convocação de greve geral;

n) Deliberar sobre a criação de delegações ou outros sistemas de organização e representação descentralizada;

o) Deliberar sobre a associação em uniões, federações ou confederações sindicais nacionais ou filiação em organizações sindicais internacionais.

Artigo 25.º

Reuniões

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas apresentadas pela direção, ouvido o parecer do conselho fiscalizador de contas;

b) De três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo anterior.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

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

b) A solicitação da direção;

c) A solicitação do conselho fiscalizador de contas;

d) A requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

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

4- Nos casos previstos no número 2, o presidente da mesa deve convocar a assembleia geral para que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 26.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, pelo secretário, através de comunicação direta aos associados e/ou anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a) e d) do artigo 24.º, o prazo mínimo para a convocatória é de 30 dias.

Artigo 27.º

Quórum constitutivo

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos associados, ou 30 minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do número 2 do artigo 25.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 28.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- As deliberações sobre as matérias referidas nas alíneas d), m) e n) do artigo 24.º apenas serão aprovadas por maioria de dois terços dos associados presentes na assembleia geral.

3- As deliberações sobre as matérias previstas nas alíneas j) e o) do artigo 24.º apenas poderão ser aprovadas por uma maioria de três quartos dos associados presentes na assembleia geral.

4- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

5- Das reuniões deve sempre lavrar-se ata.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 29.º

Composição

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

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

Artigo 30.º

Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

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

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

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes;

e) Assumir as responsabilidades e competências que por estes estatutos lhe são cometidas.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 31.º

Composição e funcionamento

1- A direção do STP é constituída por três a cinco elementos e o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro são, respetivamente, o primeiro, o segundo e o terceiro membros da lista eleita para este órgão.

2- A direção reunirá sempre que necessário, no mínimo uma vez por mês, com a presença de metade e mais um dos seus membros, mas sempre com a presença do presidente da direção ou o vice-presidente.

3- As decisões da direção serão tomadas por maioria simples dos membros presentes na reunião, tendo o presidente ou o vice-presidente, em caso de ausência ou impedimento daquele, voto de qualidade.

Artigo 32.º

Competências da direção

Compete à direção, em especial:

- a) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias, e bem assim as deliberações da assembleia geral;
- b) Celebrar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Administrar os bens do sindicato e transmiti-los, por inventário, à direção que lhe suceder no prazo de 15 dias após a tomada de posse desta;
- d) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato e do pessoal ao seu serviço;
- e) Deliberar sobre os pedidos de admissão de associados;
- f) Fiscalizar a democraticidade da eleição dos delegados sindicais e proceder à respetiva credenciação;
- g) Submeter à assembleia geral as propostas de alteração dos estatutos;
- h) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas do último exercício;
- i) Elaborar e submeter anualmente à apreciação da assembleia geral o programa de ação do sindicato para o ano seguinte;
- j) Convocar e suspender greves e outras formas de luta;
- j) Representar o sindicato em juízo e fora dele, podendo conferir mandatos;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato.

Artigo 33.º

Competência do presidente da direção

- 1- Compete ao presidente da direção, em especial:
 - a) Coordenar o funcionamento da direção;
 - b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da direção;
 - c) Despachar os assuntos correntes ou de urgência e submete-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção.
- 2- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 34.º

Responsabilidade dos membros da direção

- 1- O STP obriga-se mediante a assinatura de dois membros da sua direção, sendo um deles, sempre, o presidente ou o tesoureiro, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- Em relação a tudo o que respeita a expediente e a emissão de credenciais para efeitos de negociação coletiva de trabalho, é bastante uma assinatura de qualquer um dos membros da direção.
- 3- Para efeitos do número 1 deste artigo pode o presidente delegar expressamente em um ou vários dos membros da direção, devendo esta decisão constar em ata de reunião do órgão.
- 4- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes for conferido, salvo os que oportuna e expressamente se manifestem em oposição.

SECÇÃO V

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 35.º

Composição

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do STP e é composto por três membros, sendo o primeiro nome da lista eleita em assembleia geral o seu presidente.

Artigo 36.º

Competências

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente as contas do sindicato;
- b) Dar parecer anual sobre as contas;
- c) Pedir e examinar, sempre que entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade.

Artigo 37.º

Reuniões e deliberações

- 1- O conselho fiscalizador reunirá sempre que necessário e, pelo menos, uma vez por ano.
- 2- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO VI

Delegados sindicais

Artigo 38.º

Delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são associados do STP, eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho e de ligação entre a direção e os restantes associados.
- 2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa.
- 3- A eleição e destituição dos delegados sindicais serão efetuadas segundo regulamento a aprovar em assembleia geral por proposta da direção.

Artigo 39.º

Atribuições

Na dinamização da interligação entre os associados e o sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o STP nos seus locais de trabalho;
- b) Representar os associados dos diversos locais de trabalho junto da direção do sindicato;

- c) Estabelecer e manter o contacto permanente entre os associados e o sindicato;
- d) Informar os associados de toda a atividade sindical;
- e) Informar o sindicato de todas as irregularidades que afetam ou possam vir a afetar qualquer associado;
- f) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;
- g) Estimular a participação ativa dos trabalhadores portuários na vida sindical;
- h) Incentivar os trabalhadores não associados a proceder à sua inscrição no sindicato;
- i) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;
- j) Exercer as demais atividades que lhes sejam solicitadas pela direção ou por outros órgãos do sindicato.

CAPÍTULO VII

Regime financeiro

Artigo 40.º

Receitas

- 1- Constituem receitas do sindicato:
 - a) As quotas dos associados;
 - b) As receitas extraordinárias;
 - c) Quaisquer subsídios, contribuições ou donativos que legalmente lhe sejam atribuídos;
 - l) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício.

Artigo 41.º

Fundo de reserva

É constituído um fundo de reserva, no montante de 10 % do saldo da conta anual de cada direção, destinado a fazer face a despesas imprevistas, apenas podendo ser mobilizado pela direção após autorização obtida pela assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 42.º

Realização de eleições

- 1- As primeiras eleições realizar-se-ão no prazo de 90 dias após a entrada em vigor dos presentes estatutos.
- 2- Até à realização de eleições e designações ao abrigo dos presentes estatutos, o STP será dirigido por uma comissão diretiva constituída nos termos do artigo seguinte.

Artigo 43.º

Comissão diretiva instaladora

- 1- O STP será transitariamente dirigido por uma comissão diretiva instaladora, eleita na assembleia constituinte do sindicato, que assume todos os poderes inerentes aos órgãos sociais do STP até à data da eleição e posse dos respetivos

titulares.

- 2- A comissão diretiva instaladora é constituída por três dos trabalhadores portuários presentes na assembleia constituinte do STP, os quais escolherão entre si um presidente que terá voto de qualidade.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 44.º

Alteração aos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia geral do STP e desde que tal matéria conste expressamente da respetiva convocatória.

Artigo 45.º

Dissolução

- 1- A dissolução do STP só se verificará por deliberação da assembleia geral, única e expressamente convocada para o efeito, desde que votada favoravelmente por, pelo menos, três quartos da totalidade dos votos dos membros presentes.
- 2- A assembleia geral que deliberar a dissolução deve, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará bem como o encaminhamento do seu património.

Artigo 46.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação são objeto de apreciação e deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 47.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

- 1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do STP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical.
- 2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do STP.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do STP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral, assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deve igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais.

Artigo 5.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos, 5 % dos membros da assembleia geral do STP.

Artigo 6.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do STP não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total independência.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 8.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 direito:

a) A serem ouvidas pela direção sobre as decisões mais importantes do STP, em reuniões por aquela convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões da assembleia geral e da direção, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, no-

meadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações decididas pelos órgãos estatutários do STP;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

ANEXO II

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Nos termos do artigo 21.º dos estatutos do STP, os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador de contas são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior àquele em que se realiza a reunião.

Artigo 2.º

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

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral;

c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;

g) Promover a constituição das mesas de voto;

h) Promover a confeção dos boletins de voto;

i) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 3.º

1- As eleições devem ter lugar até ao mês seguinte ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador de contas.

2- A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede do sindicato e nas delegações e secções sindicais existentes, e/ou publicado num dos jornais diários mais lidos nas áreas de atividade do sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 4.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, devem ser afixados na sede do sindicato e nas delegações e secções sindicais existentes no prazo de 15 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos elei-

torais pode qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 72 horas após a sua receção.

Artigo 5.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- A lista de candidatura tem de ser subscrita por, pelo menos, 20 % dos associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, número de bilhete de identidade/cartão de cidadão, idade e designação da empresa onde trabalham.

4- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que apresentem candidatos a todos os órgãos a eleger.

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

6- A apresentação das listas de candidatura deve ser feita no prazo de 15 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

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

Artigo 6.º

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

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

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

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

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respetivos programas de ação, serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 7.º

1- Será constituída uma comissão fiscalizadora composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou por um seu

representante, e por um representante de cada uma das listas concorrentes e definitivamente aceites.

2- Compete à comissão fiscalizadora:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

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

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste, assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

3- A comissão fiscalizadora inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 6.º do presente regulamento.

Artigo 8.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, devendo a direção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas nas instalações do sindicato.

Artigo 9.º

1- A assembleia geral eleitoral decorrerá nos termos e condições que vierem a ser decididos pela mesa da assembleia geral, de acordo com a dimensão e estrutura do sindicato em cada momento.

2- As mesas de voto funcionarão em locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

3- A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais, a constituição das mesas de voto.

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

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

Artigo 10.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

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

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

b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado, reconhecida por notário ou equivalente legal;

c) Este envelope, introduzido noutro, será remetido por correio registado endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

Artigo 11.º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados, a qual deverá ser assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando aquela na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 12.º

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

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

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

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

Artigo 13.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão final da assembleia geral.

Artigo 14.º

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

Registado em 14 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 165 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas, que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Alteração

Alteração aprovada em 16 e 17 de julho do ano de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2012.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação e âmbito profissional)

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nos sectores das indústrias de cerâmica, cimentos e similares, construção, madeiras, mármore e cortiças, independentemente das suas profissões.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 86.º

(Bandeira)

A bandeira do sindicato é em tecido vermelho, tendo colocado ao centro o seu símbolo, assinalando-se na parte superior a designação Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Registado em 14 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 165 do livro n.º 2.

UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo - Alteração

Alteração aprovada em 14 de junho de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10 de 15 de março de 2010.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1- A bandeira da UGT - Viana do Castelo é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo e, a todo o comprimento do retângulo, a branco, a designação «União Geral de Trabalhadores».

2- A UGT - Viana do Castelo abrange todo o distrito de Viana do Castelo e tem a sua sede em Viana do Castelo.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A UGT - Viana do Castelo adota a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo

a expressão «Viana do Castelo» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT - Viana do Castelo é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Viana do Castelo é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT - Viana do Castelo rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respetivos estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Viana do Castelo o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Viana do Castelo exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Viana do Castelo e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Viana do Castelo são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT - Viana do Castelo 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 atividade 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 ação, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, direta ou indireta, na UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Viana do Castelo, na perspetiva 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 ativa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação coletiva 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 fator 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 efetiva proteção 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 - Viana do Castelo

Artigo 7.º

Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Viana do Castelo as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito de Viana do Castelo desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que tenham designado e/ou eleito delegado ou delegados ao respetivo 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 - Viana do Castelo associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Viana do Castelo.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Viana do Castelo associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Viana do Castelo e que exerçam a sua atividade no distrito de Viana do Castelo, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respetiva 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 - Viana do Castelo, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Viana do Castelo.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Viana do Castelo, 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 quinze 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 - Viana do Castelo e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Viana do Castelo trabajado-

res que exerçam a sua atividade na respetiva área, desde que na mesma não exista, no seu setor profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí atividade 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 - Viana do Castelo, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as atividades da UGT - Viana do Castelo, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Viana do Castelo;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Viana do Castelo na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Viana do Castelo;

c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT - Viana do Castelo;

d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Viana do Castelo, sem prejuízo do disposto no número 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo, 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 número 1 do artigo 13.º.

3- Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4- As associações sindicais filiadas diretamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5- A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Viana do Castelo o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Viana do Castelo.

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 - Viana do Castelo, 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 receção 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 número 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 número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de receção no prazo de 15 dias após a respetiva 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 número 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 - Viana do Castelo

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Viana do Castelo:

- 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 - Viana do Castelo.

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, direto 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 70 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 - Viana do Castelo 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 1 delegado por cada 400 filiados ou fração, 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 - Viana do Castelo 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 atividades do secretariado e do programa de ação;

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 exceção, 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) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;

g) Dissolução da UGT - Viana do Castelo e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 54.º.

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g), do número 1, delegar no conselho geral a ultimação 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 - Viana do Castelo, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Viana do Castelo, 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, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados em nome individual com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 53.º.

3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado UGT - Viana do Castelo, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e/ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, dez por cento 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 - Viana do Castelo, 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 respetiva ordem de trabalhos.

2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Viana do Castelo, 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 - Viana do Castelo com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de quinze dias após

a deliberação do conselho geral ou da receção 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 número 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 UGT - Viana do Castelo.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respetivos 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 3 membros efetivos e 3 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 respetivos 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 respetivos 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 - Viana do Castelo.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 30, nem superior a 45.

3- São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado.

4- O número de delegados por cada associação sindical será de um terço do número total de delegados eleitos e designados presentes no último congresso, arredondando para número superior.

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 - Viana do Castelo.

6- Os trabalhadores diretamente filiados têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião convocada pelo secretariado.

7- O número de delegados designados por cada associação sindical é no máximo de 2, sendo os restantes eleitos no respeito pelo método de *Hondt*.

8- 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.

9- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no ato de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

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 eventual-

mente 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 ata, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Viana do Castelo, 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 - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo;

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 - Viana do Castelo 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 8 dias para as reuniões ordinárias e 2 dias para as reuniões extraordinárias.

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 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 - Viana do Castelo e é composto por 7 membros efetivos e por um número de suplentes não inferior a 3 nem superior a 7, 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 - Viana do Castelo é o primeiro da lista eleita.

5- Sob proposta do presidente eleger de entre os seus membros, obrigatoriamente dois vice-presidentes e um tesoureiro, e opcionalmente outros pelouros.

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 respetivos 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 efetivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a 5 interpoladas e não for, de imediato, substituído.

11- No impedimento do presidente poder exercer as suas funções, cabe ao mesmo propor ao secretariado o seu substituto.

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 3 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 atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- A UGT - Viana do Castelo 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 número 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 - Viana do Castelo.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

1- Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de ação e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;
- c) Representar a UGT - Viana do Castelo em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Viana do Castelo;
- e) Definir e executar orientações para a atividade corrente da união;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Dirigir e coordenar toda a atividade 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;
- h) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- i) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
- j) 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;
- k) 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 respetiva aprovação pelos órgãos competentes;
- l) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
- m) Zelar pelo bom nome da UGT - Viana do Castelo e da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- n) Deliberar, em geral, sobre os aspetos 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 - Viana do Castelo é composto por 3 membros efectivos e 2 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 - Viana do Castelo;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Viana do Castelo, apresentando-o ao conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto 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 atividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT - Viana do Castelo;

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 respetivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua atividade na área da UGT - Viana do Castelo, 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 - Viana do Castelo, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objetivo 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 4 anos.

2- O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respetivo 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 - Viana do Castelo podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Viana do Castelo, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo 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 - Viana do Castelo 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 res-

petivo ou ao presidente da UGT - Viana do Castelo, 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 - Viana do Castelo, 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 - Viana do Castelo.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Viana do Castelo.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT - Viana do Castelo.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Viana do Castelo

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Viana do Castelo:

a) Participar e ser informados de todas as atividades 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 - Viana do Castelo:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Viana do Castelo, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos atos 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 UGT - Viana do Castelo 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 respetivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do número 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 - Viana do Castelo.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Viana do Castelo.

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 atas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1- A UGT - Viana do Castelo 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 atos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT - Viana do Castelo.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar atos de fiscalização relativamente às contas da UGT - Viana do Castelo.

Artigo 46.º

Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Viana do Castelo:

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 - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo, 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 en-

cargos resultantes da atividade da UGT - Viana do Castelo.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Viana do Castelo e julgar, sob proposta do secretariado, as infrações por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Viana do Castelo.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Viana do Castelo 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 ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo que reincidam na infração prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Viana do Castelo que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Viana do Castelo;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Viana do Castelo;
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os fatos 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 receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de dez 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 fatos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais

Artigo 52.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 - Viana do Castelo, 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 - Viana do Castelo, 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 - Viana do Castelo, 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 UGT - Viana do Castelo, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das atas, 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 - Viana do Castelo, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 53.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, princí-

pios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Viana do Castelo 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 54.º

Dissolução da UGT - Viana do Castelo

1- A dissolução da UGT - Viana do Castelo, só poderá efetuar-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 - Viana do Castelo, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 56.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 - Viana do Castelo, 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 conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exer-

cidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

(Constituição)

1- A constituição de cada tendência efetua-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 - Viana do Castelo.

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 UGT - Viana do Castelo 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 - Viana do Castelo, 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 ações determinadas pelos órgãos estatutários da UGT - Viana do Castelo;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 14 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo

449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 165 do livro n.º 2.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Vila Real 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 - Vila Real exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Vila Real e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Vila Real são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT - Vila Real 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 Vila Real, 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;

UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real - Alteração

Alteração aprovada em 14 de junho do ano de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2010.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1- A UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real, adiante designada por UGT - Vila Real, 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 - Vila Real abrange todo o distrito de Vila Real e tem a sua sede em Vila Real.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A UGT - Vila Real adopta a sigla «UGT - Vila Real» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Vila Real» e, por cima, a sigla «UGT».

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT - Vila Real é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Vila Real é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT - Vila Real 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.

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 - Vila Real

Artigo 7.º

Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Vila Real as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito do Vila Real, desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados, bem como trabalhadores que exerçam a sua actividade na área geográfica da UGT - Vila Real, desde que no respectivo sector profissional ou profissão nenhuma associação sindical filiada na UGT exerça aí actividade sindical

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 - Vila Real associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Vila Real.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Vila Real associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com

sede fora do distrito de Vila Real e que exerçam a sua actividade no distrito de Vila Real, 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 - Vila Real, 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 - Vila Real.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Vila Real, 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 quinze 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 - Vila Real e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Vila Real 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 - Vila Real, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT - Vila Real, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Vila Real;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Vila Real na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Vila Real 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 - Vila Real;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Vila Real;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT - Vila Real;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Vila Real, sem prejuízo do disposto no número 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Vila Real 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 - Vila Real, 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 número 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 - Vila Real o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Vila Real.

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 - Vila Real, 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 número 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 número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 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 número 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 - Vila Real

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Vila Real:

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 - Vila Real.

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 inêrência 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 - Vila Real 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 1 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 - Vila Real 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) Ratificação 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 - Vila Real e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º.

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g), do número 1, delegar no conselho geral a últimação 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 - Vila Real, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Vila Real, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comis-

são 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 número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT - Vila Real, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e/ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, dez por cento 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 - Vila Real, 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 - Vila Real, 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 - Vila Real com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de quinze 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 número 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 - Vila Real.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d*) do número 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 3 membros efectivos e 2 a 3 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 - Vila Real.

2- O conselho geral é constituído por membros por inêrência 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 número 10 deste artigo e do número 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 - Vila Real 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 números 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 número 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 número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10- 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 números 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 - Vila Real, 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 - Vila Real no caso de falta de quórum, demissão ou perda de mandato do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Vila Real;

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 - Vila Real 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 dez ou cinco 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 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 - Vila Real

e é composto por 7 membros efectivos e 3 a 7 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 - Vila Real 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 5 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 3 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 cinco 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 - Vila Real 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 ante-

rior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado nos termos do número 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 - Vila Real.

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 - Vila Real em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Vila Real;
- 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 - Vila Real 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 - Vila Real é

composto por 3 membros efectivos e 2 a 3 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 - Vila Real;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Vila Real, 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 - Vila Real;
- 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 - Vila Real, 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 - Vila Real, 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 4 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 - Vila Real podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Vila Real, 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 - Vila Real 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 - Vila Real, 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 - Vila Real, 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 po-

derão integrar nenhum outro órgão da UGT - Vila Real.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Vila Real.

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 - Vila Real.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Vila Real

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Vila Real:

- 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 - Vila Real:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Vila Real, 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 - Vila Real 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 número 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 - Vila Real.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Vila Real.

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 - Vila Real 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 - Vila Real.

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 - Vila Real.

Artigo 46.º

Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Vila Real:

- 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 - Vila Real 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 - Vila Real, 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 - Vila Real.

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 - Vila Real 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 - Vila Real, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Vila Real e julgar, sob proposta do se-

cretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Vila Real.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Vila Real 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 - Vila Real 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 - Vila Real 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 - Vila Real que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Vila Real;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Vila Real;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Vila Real 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 - Vila Real 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

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 - Vila Real, 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 - Vila Real, 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 - Vila Real, 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 - Vila Real, 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 - Vila Real, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 53.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 - Vila Real 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 54.º

Dissolução da UGT - Vila Real

1- A dissolução da UGT - Vila Real, 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 - Vila Real, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão re-

solvidos pelo conselho geral.

Artigo 56.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 - Vila Real, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindiais.

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 - Vila Real 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 - Vila Real, 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 - Vila Real.

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 - Vila Real 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 - Vila Real, 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 - Vila Real;

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 14 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 165 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo

Eleição em 14 de junho de 2014, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - José Paulo Coelho do Órfão.

SBN - Alberto Alves Ferreira Marques.

SPZN - Rosa Maria Máximo Gonçalves Santos.

SINDEL - José Emílio Rocha Antunes Viana.

SINDEQ - João Fernando Rodrigues da Cruz.

SINDEP - João Carlos Brandão Gonçalves.

STE - Manuel José de Sá Ribeiro Gomes.

Suplentes:

SINTAP - Olinda Rosa Rodrigues Teixeira Lopes.

FNE - Guiomar Llano Iglesias Silva.

SINAPOL - Amaro Francisco Forneiro da Rocha.

SINAFE - Carlos Alberto de Araújo Castro.

UGT - Viana do Castelo - Marisa do Céu Pires Alvarenga.

UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real

Eleição em 14 de junho de 2014 para o mandato de quatro anos.

Secretariado/Efetivos

Presidente

Nome: Alfredo António Rodrigues Soeiro Barros

Número de identificação civil: 3700439 - 5 ZZ6

Data de validade: 13/1/2015

Profissão: bancário

Entidade empregadora: CGD

Sindicato: SBN.

Vogais/Secretários

Nome: Eduarda Maria Madeira Teixeira

Número de identificação civil: 5955962 - 4 ZY4

Data de validade: 29/5/2018

Profissão: professora

Entidade empregadora: MEC - Agrupamento de escolas Carlos Teixeira - Fafe

Sindicato: SPZN.

Nome: Fernando Gonçalves Fraga

Número de identificação civil: 6750288 - 1 ZZ9

Data de validade: 7/12/2015

Profissão: funcionário público - aposentado

Entidade empregadora: aposentado

Sindicato: SINTAP.

Nome: Duarte João Liberal Calhella
Número de identificação civil: 10366880 - 2 ZY0
Data de validade: 7/7/2018
Profissão: engenheiro mecânico
Entidade empregadora: ATMAD
Sindicato: SINDEL.

Nome: Cristina Teixeira Peixoto
Número de identificação civil: 11347500 - 4 ZY5
Data de validade: 2/6/2019
Profissão: assistente operacional
Entidade empregadora: MEC - Agrupamento de escolas

Diogo Cão - Vila Real
Sindicato/Federação: FNE.

Nome: Maria Fernanda Alves Cunha
Número de identificação civil: 6257205 - 9 ZZ8
Data de validade: 24/7/2017
Profissão: fisioterapeuta
Entidade empregadora: CHTAMD - Lamego
Sindicato: SINDITE.

Nome: Mónica Isabel Miranda de Sousa Pinto
Número de bilhete de identidade: 78397334
Data de emissão: 31/7/2007 - Viseu
Profissão: técnica superior de gestão
Entidade empregadora: PT
Sindicato: SINDETELCO.

Secretariado/Suplentes

Nome: Fernando Joaquim Santos Alves
Número de identificação civil: 7820687 - 1 ZY8
Data de validade: 19/3/2018
Profissão: bancário
Entidade empregadora: CGD
Sindicato: SBN.

Nome: Luís Correia de Azevedo
Número de identificação civil: 1964917 - 7 ZZ7

Data de validade: 13/9/2017
Profissão: enfermeiro
Entidade empregadora: aposentado
Sindicato: sindicato dos enfermeiros.

Nome: António Carlos Alves Mendes
Número de identificação civil: 3884637 - 3 ZY5
Data de validade: 30/1/2019
Profissão: assistente técnico
Entidade empregadora: ICNF
Sindicato: SETAA.

Nome: João António Vilela Cabeço
Número de bilhete de identidade: 1934426
Data de emissão: 30/9/2005 - Vila Real/vitalício
Profissão: engenheiro florestal
Entidade empregadora: aposentado
Sindicato: SNE.

Nome: Fernando Alberto dos Santos Gonçalves
Número de identificação civil: 10169524 - 1 ZZ0
Data de validade: 11/4/2018
Profissão: professor
Entidade empregadora: MEC - Agrupamento escolas D.
António Ferreira Gomes - Penafiel
Sindicato: SINAPE.

Nome: Vítor Manuel Teixeira Fernandes
Número de identificação civil: 10688213 - 9 ZX2
Data de validade: 28/8/2018
Profissão: engenheiro electrotécnico
Entidade empregadora: IMT
Sindicato: STE.

Nome: Ana Isabel Araújo Valverde
Número de identificação civil: 11611110 - 0 ZY4
Data de validade: 28/2/2016
Profissão: bancária
Entidade empregadora: BANIF
Sindicato: SBN.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas

Eleição em 16 e 17 de julho de 2014, para o mandato de quatro anos.

Nome	C. cidadão	Categoria	Empresa
António Manuel Correia Amaro Costa	12833985	Operador de linhas de produção	Eurocer - Indústria de Sanitários, SA
António Manuel Correia Chaveiro	10103761	Operador de central de betão de 1.ª	RTS - Pré-fabricados de Betão, L.ª
António Rodrigues Lopes	0596668	Vigilante de máquinas principal	Cimpor - Indústria de Cimentos, SA
Armando Manuel Grega Neves	07367379	Torneiro mecânico	Rauschert Portuguesa, SA
Carlos António Henriques	72223753	Conduto veículos industriais pesados	CT Cobert Telhas, SA
João Filipe Batista Vacas	12058151	Conduto veículos industriais leves	RTS - Pré-fabricados de Betão, L.ª
Joaquim Manuel Cristino Rosa	10368487	Operador de qualidade	Lenobetão, SA
José Manuel D'Ascensão Tomás	04215223	Entalhador ou abridor de chapa de 1.ª	Aleluia Cerâmicas, SA
Maria Antónia Vitorino Tubal	06660816	Acabadora de 1.ª	Rauschert Portuguesa, SA
Maria de Fátima Marques Messias	06064945	Escriturária de 1.ª	Cimpor - Indústria de Cimentos, SA
Mário António Pedro Mendonça	04987364	Prensador	Abrigada - Comp. Nac. Refractários, SA
Nuno Gonçalo dos Santos S. Policarpo	09892576	Encarregado de secção	Postejo - Pré-fabricados de Cimento, SA
Patricia Alexandra Mendes Henriques	11612029	Oleira	Eurocer - Indústria de Sanitários, SA
Pedro Miguel dos Santos Jorge	11067711	Electricista + 2 anos	Cerâmica Torreense, L.ª

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - ANTRAL - Alteração

Alteração aprovada em 6 de maio de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2008.

Artigo 1.º

(Denominação, natureza e âmbito)

- 1- A Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros, a seguir designada por ANTRAL, é uma associação, de âmbito nacional, constituída por duração ilimitada, regendo-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.
- 2- A ANTRAL abrangerá as pessoas individuais e colec-

tivas que nela se inscrevam e que explorem a indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis ligeiros de passageiros, ou qualquer outra actividade afim da indústria rodoviária, bem como entidades privadas, cuja actividade esteja relacionada com o sector automóvel

Artigo 3.º

(Fins)

- 1- A ANTRAL tem por finalidade o estudo, a formação, a prossecução e a defesa dos interesses comuns dos seus associados, com vista ao seu desenvolvimento técnico e económico e a promoção da justiça e do equilíbrio sociais.
- 2- A ANTRAL poderá participar no capital social de outras entidades de direito privado ligadas, directa ou indirectamente, ao sector automóvel.

Artigo 8.º

(Direitos dos sócios efectivos)

São direitos dos sócios efectivos:

1- Eleger e ser eleitos, nos termos estatutários, para os cargos associativos, não podendo, no entanto, participar em mais do que um cargo social.

Só poderão ser eleitos para os órgãos sociais da ANTRAL:

a) Os sócios que desenvolvam a sua actividade em nome individual e se encontrem inscritos na ANTRAL há mais de dois anos;

b) No caso de pessoas colectivas, desde que o associado se encontre inscrito na ANTRAL há mais de dois anos, e que o seu representante preencha os requisitos do número 1 do artigo 7.º, também há mais de dois anos.

2- a actual alínea b).

3- a actual alínea c).

4- a actual alínea d).

5- a actual alínea e).

6- a actual alínea f).

7- a actual alínea g).

Artigo 10.º

(Disciplina dos sócios efectivos)

1- ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

2- Compete à direcção a aplicação das sanções referidas no número anterior, a qual, no caso da alínea e), só pode ser aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.

A aplicação desta sanção e das sanções referidas nas alíneas c) e d) do número anterior, será sempre precedida da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infracção, e da sua notificação ao sócio acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa, em prazo a fixar, não inferior a quinze dias.

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

Artigo 11.º

(Perda da qualidade de sócio efectivo)

1- ...

2- ...

3- A perda da qualidade de sócio efectivo, não o desonera

do pagamento das quotas e encargos devidos até à data em que esse facto tiver lugar.

Artigo 22.º

(Composição, competência e funcionamento)

1- ...

2- ...

3- ...

4- As deliberações do conselho fiscal são tomadas com a presença da maioria do número dos seus membros.

Artigo 25.º

(Reuniões)

1- ...

2- As deliberações da direcção são tomadas com a presença da maioria do número dos seus membros, tendo o presidente ou o vice-presidente, quando o substitua, voto de qualidade em caso de empate.

3- ...

4- ...

5- ...

Regulamento interno

Artigo 1.º

1- A Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros, a seguir designada por ANTRAL, é uma associação, de âmbito nacional, constituída por duração ilimitada, regendo-se pelo disposto na lei e nos estatutos.

2- A ANTRAL abrangerá as pessoas individuais e colectivas que nela se inscrevam e que explorem a indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis ligeiros de passageiros, ou qualquer outra actividade afim da indústria rodoviária, bem como entidades privadas, cuja actividade esteja relacionada com o sector automóvel

Artigo 5.º

1- A assistência jurídica, que poderá ser prestada mediante o pagamento de uma taxa a fixar pela direcção, terá por fim:

a) ...

b) ...

c) ...

2- Por determinação da direcção, poderá ser suspensa a prestação de assistência jurídica, nomeadamente a que se reporta a alínea c) do número anterior, desde que a inscrição ou reinscrição do sócio tenha ocorrido em data posterior ao facto constitutivo daquele direito.

Registado em 14 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 125 do livro n.º 2.

APIRAC - Associação Portuguesa da Indústria de Refrigeração e Ar Condicionado, que passa a denominar-se APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Alteração

Alteração aprovada em 15 de julho de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014.

Texto integral dos estatutos da APIRAC, constituída em 1975, e os estatutos daí decorrentes publicados no *Diário do Governo*, III Série, n.º 187, de 14/8/1975, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 3.ª Série, n.º 3, de 15/2/1985, com a última alteração integral publicada no BTE, 3.ª Série, n.º 16, de 30/8/1991, e posteriores alterações parciais publicadas no BTE, 3.ª Série, n.º 3, de 15/2/1997, no BTE, 1.ª Série, n.º 29, de 8/8/2004, no BTE, 1.ª Série, n.º 30, de 15/8/2005 e no BTE n.º 8, de 28/2/2014, incluindo as alterações estatutárias aprovadas na assembleia geral de 15/7/2014.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objecto

Artigo 1.º

A APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, regendo-se pelos presentes estatutos e legislação em vigor.

Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa e uma delegação no Porto, podendo, mediante deliberação da direcção, ser criadas delegações ou estabelecida qualquer outra forma de representação social onde seja mais conveniente.

2- A sede e delegações da APIRAC não poderão ser em instalações de associados ou de empresas do sector ou a elas ligadas.

Artigo 3.º

1- A associação tem por fim defender os justos interesses da indústria que representa e contribui para o seu progresso.

2- Na prossecução destes objectivos poderá:

a) Representar as empresas associadas em todos os actos de interesse geral ou sectorial e na celebração de convenções colectivas de trabalho;

b) Estabelecer as ligações ou filiações julgadas convenientes em associações, federações, uniões, confederações e organismos congéneres nacionais ou internacionais;

c) Contribuir para um bom entendimento e solidariedade entre os seus associados;

d) Promover a adequada estruturação e desenvolvimento do sector representado de acordo com os interesses da economia nacional e das empresas associadas;

e) Aceitar do poder executivo ou dos seus órgãos, assim como de entidades públicas ou de interesse público, a tarefa

de executar missões ou desenvolver actividades, reportando-se aos interesses gerais que lhe cumpre defender;

f) Promover a formação empresarial e profissional e a qualidade no frio e na climatização;

g) Prestar aos seus membros, através de serviços executivos e de apoio, assessoria nas áreas tecnológicas, económicas, social e jurídica;

h) Promover feiras, certames, exposições, conferências, cursos, colóquios e outros actos de natureza análoga, que se traduzam num melhor conhecimento e expansão do sector, dos seus produtos e serviços;

i) Editar uma publicação com carácter periódico;

j) Facilitar aos associados a utilização dos serviços e instalações da Associação, para fins relacionados com os objectivos sociais.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

1- Podem ser admitidos como associados da associação as empresas, pessoas singulares ou colectivas de direito privado, que no território nacional exerçam as actividades de consultadoria, projecto, fiscalização, construção, fabrico, comercialização, distribuição, instalação, reparação e manutenção ou actividades afins, de aparelhos, equipamentos ou instalações técnicas, nomeadamente ar condicionado, refrigeração, ventilação, aquecimento, electricidade, gestão técnica, energias renováveis, qualidade do ar interior e actividades conexas.

2- Perante a associação os associados serão representados por qualquer das pessoas que indicarem, mediante documento idóneo.

Artigo 5.º

1- A admissão dos associados faz-se a solicitação dos interessados, por deliberação, da direcção, depois de verificada a conformidade estatutária dos candidatos.

2- O requerimento para a admissão dos associados envolve, da parte destes, plena adesão às normas pelas quais a associação se rege e que são, para além da lei, estes estatutos, os regulamentos internos e as deliberações nos termos estatutários.

3- Da deliberação a que se refere o número 1, que será afixada na sede da associação e notificada ao requerente, cabe recurso, interposto por este ou por outro qualquer associado, no prazo de 10 dias, a contar da notificação ou da afixação para a próxima assembleia-geral.

Artigo 6.º

1- São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias-gerais;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos da associação ou designados para quaisquer das comissões que a integram;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos estabelecidos na lei e nos estatutos;

d) Apresentar as propostas que julguem de interesse colectivo ou convenientes para uma boa solução dos problemas que importem ao seu ramo de indústria;

e) Ser representados pela associação perante as instituições públicas e parapúblicas, nacionais e estrangeiras, e, ainda, perante organismos técnicos, patronais e sindicais, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho, e em todos os demais assuntos que envolvam interesses de ordem geral ou sectorial;

f) Frequentar as instalações da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas;

g) Colher, através da direcção ou das comissões, informações relativas à actividade da associação.

2- Compete à direcção definir as condições para a utilização dos serviços da associação pelos associados recém admitidos, nomeadamente estabelecendo o número mínimo de quotas mensais que deverá ser pago antecipadamente, sem prejuízo da jóia a pagar pela inscrição, e quais os serviços abrangidos por este condicionalismo.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

a) Respeitar e cumprir estes estatutos, bem como os regulamentos, normas e deliberações emanadas dos órgãos competentes da associação;

b) Contribuir financeiramente para a associação nos termos estatutários;

c) Evitar procedimentos menos correctos em prejuízo de outros associados;

d) Desempenhar com zelo os cargos para que forem eleitos ou designados;

e) Acompanhar e participar nas actividades da associação, contribuindo para a sua eficiência e prestígio.

Artigo 8.º

1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º ou quaisquer outras faltas que, pela sua gravidade, ponham em causa o bom nome e o prestígio da associação.

2- Compete à direcção a apreciação e punição das infracções disciplinares.

3- O processo disciplinar deverá assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado.

4- Das decisões proferidas pela direcção caberá sempre recurso para a próxima assembleia-geral e deste órgão para os tribunais comuns.

5- No caso de recurso para a assembleia-geral ser provido, tal facto constituirá, por si só e para todos os efeitos, reparação bastante, nenhuma outra sendo devida ao associado recorrente.

Artigo 9.º

1- As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

a) Suspensão de direitos e regalias enquanto se mantiver a infracção;

b) Multa até ao valor da quota anual;

c) Expulsão.

2- A falta de pagamento pontual de contribuições ou de quaisquer outros encargos que sejam devidos poderá dar lugar à aplicação das sanções referidas neste artigo, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dívida.

3- A sanção de expulsão só poderá ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais pelo associado.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se grave violação de deveres fundamentais, nomeadamente:

a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de seis meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado, em sede de procedimento disciplinar;

b) A prática de actos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objetivos por elas prosseguidos;

c) A prática, em geral, de quaisquer actos contrários aos objetivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1- A mesa da assembleia-geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos, em escrutínio secreto, por períodos de três anos.

2- A votação eleitoral designará pessoas singulares em representação de pessoas colectivas; no caso de não ter sido feita a eleição de substitutos em termos análogos, proceder-se-á a eleição parcial sempre que se abra alguma vaga.

3- Só poderão ser eleitos para os órgãos da associação os associados que estejam inscritos na associação há mais de um ano.

4- As eleições deverão efectuar-se até 31 de Março do próximo ano do mandato seguinte.

5- Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

6- Os membros dos corpos gerentes não podem abster-se de votar nas deliberações tomadas em reuniões em que estejam presentes e são responsáveis pelos prejuízos delas decorrentes, salvo se houverem manifestado a sua discordância.

7- Os corpos gerentes podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 12.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- A mesa da assembleia-geral compor-se-á de um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 13.º

1- Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- b) Alterar o montante das quotas;
- c) Discutir, aprovar ou modificar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- d) Alterar os estatutos;
- e) Definir as grandes linhas de actuação da associação;
- f) Tomar outras deliberações que lhe sejam cometidas por estes estatutos ou pela lei ou ainda que resultem da sua posição de órgão supremo da associação;
- g) Aprovar, discutir e modificar o regulamento do processo eleitoral para os órgãos sociais.

2- O presidente da mesa da assembleia-geral deverá assistir às reuniões da direcção, sempre que for convocado.

Artigo 14.º

1- A convocação da assembleias-gerais deverá ser feita por meio de anúncios publicados, com antecedência não inferior a 15 dias, em jornais de grande publicidade, um em Lisboa e outro no Porto.

2- Será sempre expedido por correio ordinário um aviso convocatório dirigido para o domicílio dos associados.

Artigo 15.º

1- A assembleia-geral reunir-se-á no 1.º semestre de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e pronunciar-se sobre os demais assuntos da ordem de trabalhos.

2- A assembleia-geral reunir-se-á ainda sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por 20 % do total dos associados.

Artigo 16.º

- 1- Cada associado tem direito a um voto.
- 2- Não é permitido o voto por correspondência.
- 3- É permitido o voto por procuração nas seguintes condições:

Cada associado não poderá representar mais de cinco outros associados;

A procuração pode ser conferida em documento particular ou em simples carta, dirigida ao presidente da mesa;

A assinatura do associado mandante deve ser reconhecida por notário ou abonada por outros dois associados, com exclusão do mandatário;

No referido documento deve especificar-se claramente o mandatário e a assembleia-geral a que a procuração respeita.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados de pleno direito.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 18.º

1- Salvo a disposição dos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos ou destituição dos corpos gerentes, exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- As deliberações sobre a dissolução da assembleia requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

5- O associado não pode votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e ele.

6- Quanto à forma de votação observar-se-á o seguinte:

a) As votações para eleições serão sempre por escrutínio secreto;

b) Competirá, em princípio, ao presidente da mesa determinar a forma das restantes votações, mas sem prejuízo da própria assembleia escolher outra, a qual prevalecerá então.

7- Só se admitirão declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da acta.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 19.º

1- A administração da associação é exercida pela direcção, composta por sete membros.

2- O presidente e o vice-presidente da direcção serão designados pela assembleia-geral.

Artigo 20.º

Compete à direcção:

a) Exercer, com os mais amplos poderes, a gestão das actividades sociais;

b) Representar a associação perante o Estado, os seus serviços, quaisquer pessoas ou entidades e, ainda, em juízo, activa ou passivamente;

c) Estruturar a organização dos serviços da associação, admitir, nomear e dispensar o pessoal e fixar-se as suas condições de trabalho, incluindo os vencimentos;

d) Adquirir bens móveis ou imóveis e tomá-los de aluguer ou arrendamento desde que contemplados em orçamento

aprovado;

e) Definir, orientar e fazer executar a actividade da associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia-geral;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares;

g) Apresentar à assembleia-geral o relatório e contas, bem como todas as propostas necessárias ou convenientes;

h) Designar e destituir os membros das comissões previstas no capítulo IV destes estatutos e promulgar os respectivos regulamentos internos, conforme se prevê no artigo 25.º;

i) Negociar e firmar convenções colectivas de trabalho, em representação dos associados e com âmbito legalmente determinado;

j) Solicitar o parecer das comissões sempre que entender conveniente e apreciar e decidir sobre as suas propostas;

l) Criar e atribuir tarefas a serviços de apoio e grupos de trabalho, permanentes ou eventuais, para os quais pode requerer a participação de representantes das comissões ou de associados designados para o efeito;

m) Estabelecer as ligações e filiações da associação;

n) Criar delegações ou estabelecer outra forma de representação social onde for considerado mais conveniente;

o) Praticar tudo o mais que for julgado necessário à realização dos fins da associação.

Artigo 21.º

1- Na sua primeira reunião, a direcção distribuirá os cargos respectivos, sem prejuízo do estabelecido no número 2 do artigo 19.º.

2- A direcção reunir-se-á, por convocação do seu presidente, sempre que este o julgue necessário, mas não menos de uma vez por mês.

3- Para a reunião por funcionar é necessário a presença da maioria dos seus membros.

4- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito ao voto de desempate.

5- O funcionamento da direcção é apoiado pelo secretário-geral da associação.

Artigo 22.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção ou de mandatário por ela devidamente constituído para o efeito.

2- A direcção poderá delegar nas comissões ou em colaboradores técnicos a representação da associação em quaisquer organismos, comissões e grupos de trabalho, mediante carta dirigida a essas entidades.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscal escolherá o presidente.

3- O conselho fiscal reunir-se-á, pelo menos, trimestralmente e sempre que for convocado pelo seu presidente.

4- Para a reunião funcionar é necessária a presença da maioria dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 24.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os actos da direcção;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas da gerência a submeter à assembleia-geral;

c) Pronunciar-se sobre os assuntos que lhe forem submetidos pela direcção.

2- O presidente do conselho fiscal deverá assistir às reuniões da direcção, sempre que for convocado.

3- O conselho fiscal poderá ser coadjuvado na sua missão por um revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas

CAPÍTULO IV

Comissões

Artigo 25.º

1- Por deliberação da direcção poderão ser constituídas comissões de trabalho, com um âmbito de actividade específico e delimitado.

2- Caberá à direcção aprovar o regulamento interno de funcionamento das comissões, as quais serão compostas por um número ímpar de membros, com um mínimo de três elementos, que serão designados e destituídos pela direcção.

3- Os membros assim designados escolherão de entre si qual será o presidente e o vice-presidente da comissão.

4- Das comissões poderão fazer parte os associados que exerçam a actividade por elas representada, podendo, todavia, pertencer a mais de uma, de acordo com o âmbito da sua actividade efectiva, e, bem assim, quaisquer entidades ou pessoas singulares, de reconhecido mérito técnico-científico, com intervenção na área de actividade abrangida pela comissão.

5- As comissões têm autonomia na sua actividade específica, desde que não colida com os objectivos da associação e a sua actuação externa obtenha o prévio sancionamento da direcção.

6- Compete às comissões:

a) Pronunciar-se sobre os assuntos em que seja solicitado o seu parecer pela direcção;

b) Definir as linhas de actuação da comissão, promovendo as acções adequadas para a prossecução dos seus fins específicos;

c) Promover o estudo dos problemas próprios da área da sua incidência, nos domínios económico, técnico, jurídico ou outros;

- d) Apresentar propostas à direcção;
 - e) Designar representantes para serviços de apoio e grupos de trabalho criados pela direcção.
- 7- Ao secretário-geral da associação caberá a função de apoiar as comissões.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 26.º

- 1- Constituem receitas da associação:
- a) O produto das jóias;
 - b) O produto das quotas;
 - c) Comparticipações específicas correspondentes ao pagamento de trabalhos especialmente acordados entre empresas e a associação;
 - d) Os valores que por força da lei, estatutos, regulamentos ou disposição contratual lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;
 - e) Quaisquer outros bens ou rendimentos não proibidos por lei.
- 2- As despesas da associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e do regulamento ou regulamentos, além de todas as outras indispensáveis para a completa realização dos seus fins, bem como as que forem impostas por lei.

Artigo 27.º

- 1- A jóia a pagar por inscrição do associado é correspondente a três meses do valor da quota.
- 2- A quota é mensal e será de montante a fixar em assembleia-geral, podendo o seu quantitativo variar na função do critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.
- 3- A quotização mensal de cada associado será paga na sede da associação.

Artigo 28.º

- 1- Os valores monetários serão depositados em institui-

ções de crédito, não podendo estar em caixa mais do que o valor indispensável para fazer face às despesas quotidianas.

2- Os levantamentos de fundos existentes nas instituições de crédito só poderão ser efectuados por meio de cheques assinados por dois membros da direcção.

3- São expressamente proibidos os levantamentos de dinheiro da caixa por meio de vales, salvo se se destinarem à efectivação de despesas correntes e sejam previamente autorizados pelo tesoureiro.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 29.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da maioria absoluta de três quartos do número de todos os associados, reunidos em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.

2- A assembleia que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Em caso de extinção judicial ou voluntária da associação, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 30.º

Para todas as questões entre associados e a associação, emergentes destes estatutos, designadamente as relativas à validade das respectivas cláusulas, exercício dos direitos sociais, débitos e sua cobrança, é exclusivamente competente o foro da comarca de Lisboa.

Registado em 14 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 125 do livro n.º 2.

II - DIRECÇÃO

AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança

Eleição em 19 de fevereiro de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente - Sr. Dr. Augusto de Moura Paes (GRUPO 8).
Secretário -Sr.ª Dr.ª Isabel Graça Dinis (ESEGUR).
Tesoureiro - Sr. Rui Alberto Pacheco Cravina.

Liga Portuguesa de Futebol Profissional

Eleição em 11 de junho de 2014, para o mandato de quatro anos.

Presidente da Liga - Mário Silveiras de Carvalho Figueiredo.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Janz Contagem e Gestão de Fluídos, SA

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de agosto de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Janz Contagem e Gestão de Fluídos, SA:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, que o SITE-CSRA, no dia 13 de novembro de 2014, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Janz Contagem e Gestão de Fluídos, SA.
Morada: Av. Infante D. Henrique, 288, 1950-421 Lisboa».