



JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 2 de Dezembro de 2010

III

Série

Número 23

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 40/2010 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M..... 2

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 2

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado..... 3

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais de Armazéns e para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras - Rectificação..... 20

Organizações do Trabalho:

Associações Sindicais:

Estatutos:

UGT - Madeira, União Geral de Trabalhadores da Madeira - Estatutos..... 20

Sindicato Democrático dos Professores da Madeira - Alteração..... 31

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 40/2010

Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M..

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 21 de 2 de Novembro de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 21, III Série, de 2 de Novembro de 2010, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo,

Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M., publicado no JORAM, III Série, n.º 21, de 2 de Novembro de 2010, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, desde 1 de Janeiro de 2010.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Dezembro de 2010. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 41, de 8 de Novembro de 2010, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de Novembro de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de

Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO ENTRE A APAC - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FETESE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 41, de 8 de Novembro de 2010, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Dezembro de 2010. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

O presente acordo altera o CCT celebrado entre a APAC - Associação Portuguesa dos Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, (alteração salarial e outras), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC - Às 4399 Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, 8/11/2010 Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - O âmbito profissional é o constante nos anexos I e III.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangido pela presente convenção 3500 trabalhadores e 152 empregadores.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.^a

Deslocações

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 - € 3,20;
Ano de 2010 - € 3,30;

por cada dia completo de deslocação;

8 - Os valores fixados nas alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 - € 12,40;
Ano de 2010 - € 12,80;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 - € 47,20;
Ano de 2010 - € 47,50.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de:

Ano de 2009 - € 26,30;
Ano de 2010 - € 27;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € 42,50;
Ano de 2010 - € 43,50;

no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € 39;
Ano de 2010 - € 40.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

2 - Sempre que um trabalhador, por motivo de services de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 - € 35,80, € 36,80 e € 37,60;
Ano de 2010 - € 36,90, € 37,80 e € 38,70;

respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de:

Ano de 2009 - €14,40;
Ano de 2010 - €14,90;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 - € 6,20;
Ano de 2010 - € 6,40;

por cada período de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.^a**Sucessão de regulamentação**

.....

3 - A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, com as alterações constantes no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2007, e 34, de 15 de Setembro 2008.

.....

Cláusula 79.^a**Liquidação de retroactivos**

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

.....

ANEXO III**Tabela de remunerações mínimas**

		(Em euros)	
Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
I	A Director(a) técnico (a)	1 049	1 070
	B Técnico(a) superior (a)de laboratório especialista	1 013	1 033
	C Técnico(a) superior de laboratório	942	960
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos	875	892
II	Chefe de secção Secretário(a) de direcção Técnico(a) de análises clínicas (com curso) Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico (a) de contabilidade	767	781
III	Primeiro (a) - escriturário (a) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico de análises clínicas (sem curso)	689	702
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Massagista Motorista de ligeiros Segundo (a) - escriturário (a) Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos.	589	600
V	Assistente de consultório até três anos Auxiliar de laboratório mais de cinco anos Terceiro (a)-escriturário (a) Recepcionista (laboratório/ consultório) até três anos	516	526
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo (a) Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos Empregado de Serviços externos	484	493
VII	Trabalhador (a) de limpeza	457	475

Lisboa, 30 de Agosto de 2010.

Pela **APAC** - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

Jorge Artur Carvalho Nunes de Oliveira, mandatário.
Elisabeth Maria Azedo Gonçalves Barreto, mandatária.

Pela **FETESE** - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STECAH - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

Sindicato do Comércio, Escritório, e Serviços/**SINDCES/UGT**:

Vítor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.^a**Âmbito**

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - O âmbito profissional é o constante nos anexos I e III.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangido pela presente convenção 3500 trabalhadores e 152 empregadores.

Cláusula 2.^a**Área**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a**Vigência e revisão**

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1) Trabalhadores administrativos:

- a) Idade mínima - 16 anos;
- b) Habilitações literárias - curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/ técnico de contas e secretária de direcção;
- c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados;

2) Trabalhadores auxiliares administrativos:

- a) Idade mínima - 14 anos;
- b) Habilitações literárias - escolaridade obrigatória;

3) Trabalhadores paramédicos:

- a) Técnico superior de laboratório - o curso adequado do ensino superior;
- b) Técnico paramédico diplomado - curso oficial adequado;

c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções;

4) Restantes trabalhadores:

- a) Idade mínima - 18 anos;
- b) Habilitações literárias as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 - Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 - Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 - Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 - Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 - O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a**Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais**

1 - Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 - Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a**Promoção e acesso - Princípio geral**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a**Preenchimento de vagas e acessos automáticos**

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 - Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 - Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;
- Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completarem dois anos de permanência na categoria;
- Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completarem quatro anos naquele exercício.

Cláusula 11.^a**Acesso e escalonamento salarial**

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

Cláusula 12.^a**Quadros de pessoal**

1 - As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 - Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte, ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 - Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 - O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

CAPÍTULO III**Direitos e deveres das partes**Cláusula 13.^a**Deveres da entidade patronal**

1 - São deveres da entidade patronal:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde constem, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- Segurar todos os trabalhadores.

2 - Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que;
- e) As doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem. Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;
- f) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 - Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 - Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores de os que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 - Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 - Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a 35 horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados a tempo inteiro.

5 - Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

Cláusula 18.^a

Intervalos do horário de trabalho

1 - O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.^a**Isenção do horário de trabalho**

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 20.^a**Trabalho extraordinário**

1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 150 horas de trabalho extraordinário.

3 - Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 - O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se for diurno;
- b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a**Trabalho nocturno**

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

CAPÍTULO V**Local de trabalho, transferências e deslocações**Cláusula 22.^a**Local de trabalho**

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado a acordo das partes.

Cláusula 23.^a**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 - Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a**Deslocações**

1 - A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 - Regime de deslocações:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 - € 3,20;
Ano de 2010 - € 3,30;

por cada dia completo de deslocação;

- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 - Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 - Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 - Os valores fixados nas alíneas b) dos n.os 3 e 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 - € 12,40;
Ano de 2010 - € 12,80;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 - € 47,20;
Ano de 2010 - € 47,50.

9 - Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI**Da retribuição**

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 - As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de:

Ano de 2009 - € 26,30;
Ano de 2010 - € 27;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € 42,50;
Ano de 2010 - € 43,50;

no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € 39;
Ano de 2010 - € 40.

5 - Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

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

$$\mathbf{Rm \times 12: Rs \times 52 = Rh}$$

em que:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Rs = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.^a

Serviços do urgência

1 - Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 - Sempre que o trabalhador, por motivos de services de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 - € 35,80, € 36,80 e € 37,60;
Ano de 2010 - € 36,90, € 37,80 e € 38,70;

respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 - Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 - O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 - Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 - Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 - Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 - Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de:

Ano de 2009 - € 14,40;
Ano de 2010 - € 14,90;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 - As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 - Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 28.^a**13.º mês**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 - No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de Dezembro.

3 - Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 - O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

- 5 - a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.
b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 29.^a**Subsídio de férias**

1 - Antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 - No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 30.^a**Subsídio de alimentação**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 - € 6,20;
Ano de 2010 - € 6,40;

por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 - O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição salvo o disposto no número seguinte.

3 - Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 ou das 20 horas.

CAPÍTULO VII**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 31.^a****Descanso semanal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 32.^a**Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100 % da retribuição diária.

Cláusula 33.^a**Feriados**

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa ou, em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a**Férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 - O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 - A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 35.^a**Marcação do período de férias**

1 - A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 36.^a**Férias dos militares**

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

Cláusula 37.^a**Cessação do contrato de trabalho**

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

Cláusula 38.^a**Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer durante o período de férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 - Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 - Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 - A prova de situação de doença presta-nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a**Alteração de marcação de férias**

1 - Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 40.^a**Retribuição durante as férias**

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá toriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a**Definição de falta**

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

2 - Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a**Faltas justificadas**

1 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- Prática de actos necessários, e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;
- Pelo tempo necessário à realização de consultas e exams médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 - As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 - Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a**Efeitos de faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e), da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.^a**Participação e justificação da falta**

1 - As faltas justificadas, quando forem previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.^a**Desconto do tempo de ausência**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = remuneração a descontar;

RH = remuneração hora;

HNT = número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.^a**Momento e forma de desconto**

1 - Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 - Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.^a**Licença sem retribuição**

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

2 - O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a**Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 50.^a**Cessação ou extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 51.^a**Cessação por mútuo acordo**

1 - É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

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

3 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório Segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.^a**Rescisão com justa causa**

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 - A rescisão, produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3 - Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 53.^a**Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

1 - São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 - A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII («Disciplina»).

3 - Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 - O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou tenham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa patronal

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

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

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 - Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 - Nos casos previstos na alínea b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 56.^a

Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1 - Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 - A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 - Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 - No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo -lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 - Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;

- c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) É também vedado, durante o período ale gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto uma licença de noventa dias de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores - estudantes

1 - Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas, haja um intervalo de meia hora.

2 - Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 - Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

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

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

Cláusula 62.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm o direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 - Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 63.^a

Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 - 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 direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

1 - Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

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

3 - Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 - A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 - Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 66.^a

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três delegados.

2 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 - O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.^a

Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 - As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- Despedimento.

2 - Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

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

4 - As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 - Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

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

2 - O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 - O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.^a

Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.^a**Garantias de defesa do arguido**

1 - O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 - Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 - Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 - Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e, reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.^a, n.º 2.

5 - No caso da decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 75.^a**Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar -se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 76.^a**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 77.^a**Comissão paritária**

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

4 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

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

7 - Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 - A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

9 - As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 78.^a**Sucessão de regulamentação**

1 - As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultants de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 - A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 5 de 8 de Fevereiro de 2005, com as alterações constantes no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2007, e 34, de 15 de Setembro 2008.

Cláusula 79.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

Grupo I

Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Director técnico de laboratório. - É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios. Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico superior especialista de laboratório. - É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

Técnico superior. - É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

Técnico superior de laboratório. - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico de análises anátomo-patológicas. - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico de análises clínicas. - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

Grupo II

Técnicos auxiliares

Auxiliar de laboratório. - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Massagista. - É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar das lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos; ensina o assistido a fazer exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento como banhos de vapor.

Grupo III

Administrativos e outros

Assistente de consultório. - É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

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

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

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

Escriturário(a). - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente anota em stenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário(a). - É trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Secretário(a) de direcção. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Contínuo(a). - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

Empregado(a) de serviço externo. - É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros. - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Recepcionista (laboratório ou consultório). - É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

Técnico de contabilidade. - É o profissional que:

1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Trabalhador(a) de limpeza. - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)			
Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
A	Director(a) técnico (a)	1 049	1 070
	Técnico(a) superior de laboratório especialista	1 013	1 033
I	Técnico(a) superior de laboratório	942	960
	Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos	875	892
II	Chefe de secção	767	781
	Secretário(a) de direcção		
	Técnico de análises clínicas (com curso)		
	Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico (a) de contabilidade		
III	Primeiro (a) - escriturário (a)	689	702
	Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso)		
	Técnico de análises clínicas (sem curso)		
IV	Assistente de consultório com mais de três anos	589	600
	Massagista		
	Motorista de ligeiros		
	Segundo (a) - escriturário (a) Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos.		
V	Assistente de consultório até três anos	516	526
	Auxiliar de laboratório mais de cinco anos		
	Terceiro (a)-escriturário (a) Recepcionista (laboratório/ consultório) até três anos		
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos	484	493
	Contínuo (a)		
	Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos Empregado de Serviços externos		

Lisboa, 30 de Agosto de 2010.

Pela **APAC** - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

Jorge Artur Carvalho Nunes de Oliveira, mandatário.
Elisabeth Maria Azedo Gonçalves Barreto, mandatária.

Pela **FETESE** - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STECaH - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/**SINDCES/UGT**:

Vítor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Depositado em 21 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 216/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. (Publicado no B.T.E., n.º 41, de 08/11/2010).

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais de Armazéns e para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras - Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão o texto do CCT mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 20, de 18 de Outubro de 2010 e posteriormente rectificação no JORAM n.º 21, de 02 de Novembro de 2010, a seguir se procede às necessárias rectificações.

Anexo III

(Tabela Salarial) - A

1 de Julho de 2010 a 30 de Junho de 2011

Categorias Profissionais	Remunerações
Motorista de Atrelados de Mercadorias	€ 676,86
Motorista de Pesados de Mercadorias	€ 541,47
Motorista de Ligeiros de Mercadorias	€ 502,87
Ajudante de Motorista	€ 432,61
Encarregado de Armazém / Chefe de Equipa / Capataz de 1.ª	€ 618,14
Ajudante de Encarregado de Armazém / Ajudante de Chefe de Equipa / Capataz de 2.ª	€ 507,50
Operador de Empilhador	€ 504,81
Operador de Armazém de 1.ª	€ 463,60 (1)
Operador de Armazém de 2.ª	€ 447,66 (1)

(1) Aplica-se Retribuição Mínima Mensal Garantida da RAM.

Anexo III

(Tabela Salarial) - B

01 de Julho de 2011 a 30 de Junho de 2012

Categorias Profissionais	Remunerações
Motorista de Atrelados de Mercadorias	€ 687,01
Motorista de Pesados de Mercadorias	€ 549,59
Motorista de Ligeiros de Mercadorias	€ 510,41
Ajudante de Motorista	€ 439,10 (1)
Encarregado de Armazém / Chefe de Equipa / Capataz de 1.ª	€ 627,41
Ajudante de Encarregado de Armazém / Ajudante de Chefe de Equipa / Capataz de 2.ª	€ 515,11
Operador de Empilhador	€ 512,38
Operador de Armazém de 1.ª	€ 470,55 (1)
Operador de Armazém de 2.ª	€ 454,37 (1)

(1) Aplica-se Retribuição Mínima Mensal Garantida da RAM

Organizações do Trabalho

Associações Sindicais:

Estatutos:

UGT - Madeira, União Geral de Trabalhadores da Madeira

CAPÍTULO I

Da Identidade sindical

ARTIGO 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 - A UGT-MADEIRA, União Geral de Trabalhadores da Madeira, adiante designada por UGT-MADEIRA, 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-MADEIRA abrange toda a Região Autónoma da Madeira e tem a sua sede no Funchal.

ARTIGO 2.º

Sigla e símbolos

A UGT-MADEIRA adopta a sigla «UGT-MADEIRA» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «MADEIRA» e, por cima, a sigla «UGT».

ARTIGO 3.º

Bandeira e hino

1 - A bandeira da UGT-MADEIRA é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 - O hino da UGT-MADEIRA é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

ARTIGO 4.º

Princípios fundamentais

A UGT-MADEIRA rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT-União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

ARTIGO 5.º

Direito de tendência

1 - É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT-MADEIRA 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-MADEIRA exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT-MADEIRA e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3 - O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT-MADEIRA são as fixadas no Regulamento de Tendências anexo a estes Estatutos.

ARTIGO 6.º

Fins

A UGT-MADEIRA 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 na Região Autónoma da Madeira, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;
- d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;
- e) Defender e promover a economia social;
- f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;
- g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- h) Lutar pelo trabalho digno;
- i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;
- j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;
- l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;
- m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;
- n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;
- o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;
- p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;
- q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;
- r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;
- s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT-MADEIRA

ARTIGO 7.º

Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1 - São membros de pleno direito da UGT-MADEIRA as associações sindicais filiadas na UGT-União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical na Região Autónoma da Madeira desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e/ou elejam delegado ou delegados ao respectivo Congresso Fundador.

2 - Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

ARTIGO 8.º

Associações Sindicais independentes

1 - Podem filiar-se na UGT-MADEIRA associações sindicais não filiadas noutra Confederação Sindical e que tenham a sua sede na Região Autónoma da Madeira.

2 - Podem ainda filiar-se na UGT-MADEIRA associações sindicais, não filiadas noutra Confederação Sindical, com sede fora da Região Autónoma da Madeira e que exerçam a sua actividade na Região Autónoma da Madeira, 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-MADEIRA, 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-MADEIRA.

2 - A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao Secretariado da UGT-MADEIRA, 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-MADEIRA e da UGT-União Geral de Trabalhadores.

ARTIGO 10.º

Filiação individual

1 - Poderão filiar-se na UGT-MADEIRA 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 a 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:

- Eleger e ser eleito para os Órgãos da UGT-MADEIRA, nos termos dos presentes Estatutos e do Regulamento Eleitoral;
- Participar em todas as actividades da UGT-MADEIRA, segundo os princípios e normas destes Estatutos e dos Regulamentos da UGT-MADEIRA;
- Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT-MADEIRA na defesa dos seus interesses;
- Requerer o apoio da UGT-MADEIRA para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos;

ARTIGO 12.º

Deveres dos filiados

1 - São, em geral, deveres dos filiados:

- Cumprir os Estatutos e os Regulamentos da UGT-MADEIRA;
- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do Congresso e dos demais Órgãos estatutários da UGT-MADEIRA;
- Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT-MADEIRA;
- Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;
- Pagar mensalmente a quota à UGT-MADEIRA, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- Informar, em tempo oportuno, a UGT-MADEIRA 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-MADEIRA, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º.

3 - Cabe ao Secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 - As associações sindicais filiadas directamente na UGT-União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 - A UGT-União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT-MADEIRA o correspondente a 10% da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT-MADEIRA.

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-MADEIRA, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 - A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao Secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o Conselho Geral.

3 - A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do Conselho Geral, sob proposta do Secretariado.

4 - As decisões referidas nos 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 n.º 2 do artigo 12.º, dos presentes Estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o Secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT-MADEIRA

ARTIGO 15.º

Enumeração dos Órgãos

São Órgãos da UGT-MADEIRA:

- 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-MADEIRA.

2 - O Congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo Secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do Secretariado;
- e) Pelos membros da Mesa do Congresso e do Conselho Geral.

3 - O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 - O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 - As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao Congresso serão determinados em conformidade com o disposto no Regulamento Eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 - O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT-MADEIRA 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 600 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-MADEIRA poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

ARTIGO 17.º

Competência do Congresso

1 - São da competência exclusiva do Congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do Relatório de Actividades do Secretariado e do Programa de Acção;
- b) Eleição da Mesa do Congresso e do Conselho Geral, do Secretariado e do Conselho Fiscalizador de Contas;
- c) Destituição de qualquer dos Órgãos e eleição dos Órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do Conselho Geral;
- d) Revisão dos Estatutos, no respeito pelos Estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do Regimento do Congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT-MADEIRA 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 n.º 1, delegar no Conselho Geral a ultimate das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

ARTIGO 18.º

Organização do Congresso

1 - A organização do Congresso será confiada a uma Comissão Organizadora eleita pelo Conselho Geral, sob proposta do Secretariado, presidida pelo Presidente da Mesa do Congresso da UGT-MADEIRA, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 - As propostas de alteração dos Estatutos da UGT-MADEIRA, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à Comissão Organizadora do Congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º.

3 - As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo Secretariado Nacional da UGT, pelo Secretariado da UGT-MADEIRA, 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-MADEIRA, 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-MADEIRA, 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-MADEIRA com respeito pelo disposto no n.º 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 conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 - O Congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

ARTIGO 20.º

Funcionamento do Congresso e Mandatos

1 - O Congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à Comissão Organizadora do Congresso.

2 - O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao Congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o Presidente da Mesa do Congresso da UGT-MADEIRA.

3 - O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o Secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

ARTIGO 21.º

Mesa do Congresso

1 - A Mesa do Congresso é constituída por 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-MADEIRA.

2 - O Conselho Geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º.

3 - São membros inerentes:

- a) A Mesa do Congresso;
- b) Os membros do Secretariado;

4 - O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo Congresso em função do número de delegados presentes no Congresso e nos termos dos números seguintes.

5 - Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o Conselho Geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais Delegações na área da UGT-MADEIRA 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 n.º 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 - No caso de associações sindicais filiadas após o Congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo Regulamento Eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos Estatutos.

10 - Os trabalhadores directamente filiados após o Congresso Fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo Secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo Congresso.

11 - A qualidade de membro do Conselho Geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo Presidente da Mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

ARTIGO 25.º

Competência do Conselho Geral

Compete ao Conselho Geral:

- a) Aprovar o Orçamento anual e o Relatório e as Contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no Orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais Órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos Órgãos da UGT-MADEIRA, 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-MADEIRA 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-MADEIRA;
- 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-MADEIRA 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 vinte ou oito 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-MADEIRA 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-MADEIRA 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, 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 oito dias.

5 - Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o Secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

ARTIGO 30.º**Funcionamento do Secretariado**

1 - As deliberações do Secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o Presidente voto de qualidade.

2 - Os membros dos Órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 - A UGT-MADEIRA 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-MADEIRA.

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-MADEIRA em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT-MADEIRA;
- 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-MADEIRA 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-MADEIRA 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:

- Examinar regularmente a contabilidade da UGT-MADEIRA;
- Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT-MADEIRA, submetendo-o à deliberação do Conselho Geral;
- 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;
- Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;
- Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT-MADEIRA;
- 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-MADEIRA, 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-MADEIRA, 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:

- 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;
- Pelo menos 30% dos membros eleitos do Secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;
- 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-MADEIRA podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 - A suspensão do mandato do titular de qualquer Órgão da UGT-MADEIRA, 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-MADEIRA 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-MADEIRA, 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-MADEIRA, 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-MADEIRA.

2 - Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT-MADEIRA.

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-MADEIRA.

ARTIGO 41.º

Direitos e deveres dos membros dos Órgãos da UGT-MADEIRA

1 - São direitos dos membros dos Órgãos da UGT-MADEIRA:

- a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;
- b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 - São deveres dos membros dos Órgãos da UGT-MADEIRA:

- a) Observar e fazer cumprir os Estatutos e Regulamentos da UGT-MADEIRA, 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-MADEIRA para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

- a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes Estatutos;
- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo Órgão;
- c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b),c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º.

2 - Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o Conselho Geral, sob proposta do Secretariado, aprovará um Regulamento de Funcionamento dos Órgãos da UGT-MADEIRA.

3 - Compete ao Conselho Geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um Órgão da UGT-MADEIRA.

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-MADEIRA 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-MADEIRA.

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-MADEIRA.

ARTIGO 46.º

Receitas

1 - Constituem receitas da UGT-MADEIRA:

- 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-MADEIRA 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-MADEIRA, 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-MADEIRA.

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-MADEIRA 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-MADEIRA, aplicar as penas disciplinares aos membros dos Órgãos da UGT-MADEIRA e julgar, sob proposta do Secretariado, as infracções por parte dos filiados aos Estatutos, Regulamentos e deliberações dos Órgãos da UGT-MADEIRA.

ARTIGO 49.º

Penas disciplinares

1 - Aos filiados e aos membros dos Órgãos da UGT-MADEIRA 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-MADEIRA 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-MADEIRA 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-MADEIRA que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos Estatutos e Regulamentos da UGT-MADEIRA;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos Órgãos estatutários da UGT-MADEIRA;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos Estatutos da UGT-MADEIRA 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-MADEIRA sem que seja instaurado o correspondente processo pelo Secretariado, ou pelo Conselho Geral, nos termos do artigo 48.º.

2 - Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 - O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de vinte dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4 - A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

ARTIGO 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII**Das disposições finais e transitórias**

ARTIGO 52.º

Congresso Fundador

1 - Participam no Congresso Fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 - O Secretariado Nacional da UGT aprovará o Regulamento Eleitoral do Congresso Fundador e a proposta de Regimento do Congresso, sob propostas do Secretariado Executivo.

3 - O Secretariado Executivo da UGT nomeará uma Comissão Organizadora do Congresso, constituída por 5 membros e definirá os respectivos poderes.

4 - Compete ao Secretário Geral da UGT - União Geral de Trabalhadores a convocação do Congresso Fundador.

ARTIGO 53.º

Direitos dos membros dos Órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1 - O Secretário Geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no Congresso, Conselho Geral ou Secretariado da UGT-MADEIRA, 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-MADEIRA, 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-MADEIRA, 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-MADEIRA, 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-MADEIRA, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

ARTIGO 54.º

Alteração dos Estatutos

1 - Os Estatutos só poderão ser alterados pelo Congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o Conselho Geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 - As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do Congresso, enumeração dos Órgãos e modo de eleição dos Órgãos e dissolução da UGT-MADEIRA são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos Estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

ARTIGO 55.º

Dissolução da UGT -MADEIRA

1 - A dissolução da UGT-MADEIRA, 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-MADEIRA, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT-União Geral de Trabalhadores.

ARTIGO 56.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo Conselho Geral.

ARTIGO 57.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Anexo**Regulamento de Tendências**

Art. 1.º

(Direito de Organização)

1. Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT-MADEIRA, 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.

Art. 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-MADEIRA e dos Estatutos e Declaração de Princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Art. 3.º

(Âmbito)

Cada tendência é uma formação integrante da UGT-MADEIRA, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Art. 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-MADEIRA.

Art. 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-MADEIRA não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Art. 6.º

(Associação)

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no Congresso ou fora dele.

Art. 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-MADEIRA, 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.

1. Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT-MADEIRA;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do Sindicalismo Democrático;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;
- d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o Movimento Sindical.

Registados na Secretaria Regional dos Recursos Humanos em 19 de Novembro de 2010, ao abrigo do n.º 4, alínea a) do art.º 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 2/2010, a fl.ªs 13 do livro n.º 1.

SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS PROFESSORES DA MADEIRA - ALTERAÇÃO.

Estatutos

Sindicato Democrático dos Professores da Madeira

...

Artigo 6.º

Para a prossecução dos seus objectivos o SDP/ Madeira adere à Federação Nacional da Educação (FNE) e por via desta, à UGT.

SECÇÃO III

Do Congresso

Artigo 27.º

O Congresso reúne de quatro em quatro anos e é constituído:

- a) Pela mesa da Assembleia Geral;
- b) Pelo Colégio de Delegados eleitos nos termos do Art.º 30.º do presente estatuto.

ÚNICO - A Direcção e o Conselho Geral participam com direito a voto nos trabalhos do Congresso, com excepção feita ao preceituado nas alíneas c) e d) do n.º 1 do Art.º 29.º dos presentes Estatutos.

...

Artigo 31.º

1 - A organização do Congresso é da competência da Mesa da Assembleia Geral, coadjuvada por uma Comissão Organizadora, designada, para o efeito, pelo Conselho Geral.

...

Artigo 34.º

1 - Compete ao Conselho Geral:

- a) Aprovar anualmente o plano de acção da Direcção dentro dos parâmetros do plano quadrienal aprovado pelo Congresso;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da Direcção;
- c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Novembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano sem prejuízo da competência exclusiva da assembleia geral para a aprovação definitiva do balanço;
- d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência;
- e) Decretar a greve, sob proposta da Direcção, por espaço superior a três dias;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela Direcção;
- g) Eleger de entre os seus membros a Comissão Fiscalizadora de contas e a Comissão Disciplinar;
- h) Aprovar o seu regulamento interno;
- i) Apreciar e propor à Assembleia Geral alterações aos Estatutos;

- j) Apreciar e propor ao congresso a destituição da Mesa da Assembleia Geral e da Direcção, no todo ou em parte, salvo quando o Congresso tenha sido entretanto convocado;
- l) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 17.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
- m) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- n) Requerer a convocação da assembleia geral ou do congresso nos termos do estatuto, para exercício das suas competências;
- o) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- p) Designar a comissão organizadora do congresso, mediante proposta da Direcção
- q) Elaborar e aprovar o regulamento eleitoral para o colégio de delegados ao congresso, bem como o regimento que regulará o funcionamento deste;
- r) Eleger entre os seus membros as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;
- s) Eleger os seus representantes aos órgãos da FNE quando tal esteja previsto Estatutos da federação.

2 - As deliberações do conselho geral, que não pode funcionar sem a presença da maioria dos seus titulares, são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes ou, respeitando a matéria a que alude a alínea j) do número anterior pela maioria de dois terços.

3 - Na hipótese referida na parte final do número anterior, a votação é secreta.

...

ARTIGO 42.º

(Funcionamento)

1. O funcionamento da Direcção é definido por regulamento interno, por si aprovado, tendo em conta o organigrama previsto na alínea d) do artigo 40.º;

2. A Direcção reúne trimestralmente, ou extraordinariamente por iniciativa do Presidente ou a requerimento, devidamente fundamentado, de um terço dos seus membros em efectividade de funções;

...

CAPÍTULO XIII

Da revisão do estatuto

Artigo 60.º

A alteração total ou parcial do estatuto do Sindicato é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta do Congresso ou do Conselho Geral.

Registados na Secretaria Regional dos Recursos Humanos em 22 de Novembro de 2010, ao abrigo do n.º 4 alínea a) do art.º 447 do Código do trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 1/2010, a fl.º 13 do livro n.º 1.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 9,65 (IVA incluído)