



ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

Despachos/portarias:

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	7
Acordo de empresa entre a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S.A. e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras	84
Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro - Constituição de Comissão Paritária	89
Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e outro - Alteração salarial e outras - Retificação	90

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração91

II – Direção

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto118

União dos Sindicatos da Guarda / CGTP-IN119

Associações de empregadores:

I – Estatutos

APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - Alteração	121
APEP - Associação de Publicidade Exterior de Portugal - Cancelamento	142
Associação Portuguesa de Odontologia - Cancelamento.....	142

II – Direção

Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa	143
Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL	143
AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal.....	144

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, S.A.....	145
Easyjet Airline Company Limite Sucursal Em Portugal - Alteração	168
UNOR - Embalagens, S.A. que passa a denominar-se SAICA PACK Portugal, S.A. - Alteração	198
GROHE Portugal Componentes Sanitários, L ^{da} - Alteração.....	222
TAP Portugal, S.A. - Alteração.....	225

II – Eleições

Brisa, Auto-Estradas de Portugal, S.A.....	256
General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S.A.	259

CTT - Correios de Portugal, S.A. - Substituição.....	259
--	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Fundação Luíz Bernardo de Almeida.	260
---	-----

II – Eleição de representantes

EVICAR (Leiria) – Comércio de Veículos, S.A.....	260
Nanium, S.A.....	261
NOVA AP – Fábrica de Nitrato de Amónio de Portugal, S.A.	262
PREVINIL – Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S.A.....	262
SODECAL – Sociedade Produtora de Decalques, S.A.....	263
Eugster & Frismag, Electrodomésticos, L. ^{da}	263
INOVA – Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede.....	264
Câmara Municipal de Santarém	264

Aviso

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

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

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

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

Nota:

- A publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *BTE* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal n.º 8820/85*.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.^a

Âmbito

- 1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou coletivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do Sector Elétrico e Eletrónico, Energia e Telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e / ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

- 2- A presente Convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente Convenção.
- 3- Estima-se que a presente Convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 100 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares.

- 1- A presente Convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *BTE* e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2013.
- 3- A Convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.
- 4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.
- 5- Havendo denúncia, a Convenção renova-se por um período de um ano.
- 6- A Convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.
- 7- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da Convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.
- 8- Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *BTE*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da Convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta Convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições mínimas de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

- 1- São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.
- 3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;
 - b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
 - c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
 - d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.
- 4- O menor admitido nos termos do número 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por Lei.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

- 1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

Cláusula 6.^a

Objeto do dever de informação

- 1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:
 - a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
 - b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
 - c) A categoria do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
 - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
 - f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
 - g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
 - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
 - i) O período normal de trabalho diário e semanal ou anual, especificando os casos em que é definido em termos médios;
 - j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
 - l) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.
- 2- O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.
- 3- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f), g), h) e i)* do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.^a

Meios de informação

- 1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.
- 2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas *a), b), c), d), h) e i)* do número 1 da cláusula anterior.
- 3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

- 4- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.
- 5- A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 8.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

- 1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela Lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:
 - a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
 - b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;
 - c) Condições de eventual repatriamento;
 - d) Acesso a cuidados de saúde.
- 2- As informações referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.^a

Informação sobre alterações

- 1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 6.^a e no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da Lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.
- 3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

- 1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.
- 2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 11.ª

Denúncia

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
- 2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de sete dias.
- 3- Tendo o período experimental durado mais de cento e vinte dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de quinze dias.
- 4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 12.ª

Contagem do período experimental

- 1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.
- 2- Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 13.ª

Contratos por tempo indeterminado

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

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

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

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

Cláusula 15.^a

Contratos em comissão de serviço

- 1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.
- 2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

Secção IV

Objeto do contrato

Cláusula 16.^a

Exercício de funções

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.
- 2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
- 3- O exercício de funções, ainda que acessório, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 17.^a

Mobilidade Funcional

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

- 3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.
- 4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Boa-fé e mútua colaboração

- 1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.
- 2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

l) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;

l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da Lei;

m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;

n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

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

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na Lei, nesta Convenção Coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na Lei, nesta Convenção Coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;
- f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da atividade;
- j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, diretamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspeção de trabalho.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

- 1- Nos termos da Lei, o trabalhador tem direito, em cada ano, a 35 horas de formação contínua.
- 2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
- 3- O empregador pode antecipar, até ao limite de 3 anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:
 - a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar.
 - b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 85.^a, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar.
 - c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.
- 4- Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras ações de formação profissional, para além dos limites impostos pelo número 1, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

SECÇÃO VI

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 23.^a

Admissibilidade

- 1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.
- 2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 3 anos.
- 3- Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego.
- 4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:
 - a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
 - b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
 - c) Local e período normal de trabalho;
 - d) Data de início do trabalho;

- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
 - f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.
- 5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 24.^a

Regime especial

- 1- Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente Convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num “registo dos trabalhadores desempregados do sector elétrico e eletrónico”.
- 2- A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 23.^a.
- 3- A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.
- 4- Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o número 3 da cláusula anterior.

SECÇÃO VII

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.
- 2- Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.
- 3- A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda doze meses.
- 4- No caso da organização do trabalho a que se refere o número 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.
- 5- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

SECÇÃO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 26.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e / ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

SECÇÃO IX

Teletrabalho

Cláusula 27.^a

Noção

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, e podendo ser realizada nas instalações do empregador, de forma regular, é efetuada fora desses locais.

Cláusula 28.^a

Carácter voluntário

Podendo fazer parte das condições de admissão de um trabalhador, é voluntária a integração em regime de teletrabalho.

Cláusula 29.^a

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

- 1- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
- 2- No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.
- 3- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho

- 1- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, ente outras:
 - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
 - c) Indicação do período normal de trabalho;
 - d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
 - e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;
 - f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.
- 2- O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
- 3- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

Cláusula 31.^a

Tempo de trabalho

- 1- No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.
- 2- Na falta de acordo, compete à empresa fixar os dias em causa.
- 3- Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na empresa.
- 4- Não é autorizada a prestação de trabalho suplementar, salvo se as respetivas condições de execução forem prévia e expressamente acordadas com o empregador.
- 5- Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

Cláusula 32.^a

Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

- 1- Salvo acordo de prazo diferente, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.
- 2- As partes poderão estabelecer um período experimental com duração até 90 dias.

- 3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho desde que comunique tal intenção ao outro outorgante, com o aviso prévio de 15 dias.
- 3- Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

Cláusula 33.^a

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

- 1- Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.
- 2- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.
- 3- O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente. Cessando o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos ao empregador.
- 4- No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá o empregador ser imediatamente avisado.
- 5- Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros, designadamente de clientes, bem como a não divulgar, quaisquer informações, dados, acessos, *passwords* ou outros meios - incluindo “*hardware*” e “*software*”, que possam por em causa os interesses do empregador.
- 6- O trabalhador poderá ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação dos deveres supra referidos.

Cláusula 34.^a

Participação e representação coletiva de trabalhador

O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

SECÇÃO X

Trabalho flexível

Cláusula 35.ª

Regime de trabalho flexível

- 1- Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente Convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).
- 2- O acordo a que refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

SECÇÃO XI

Regime de prevenção

Cláusula 36.ª

Prevenção

- 1- Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação / manutenção ou apoio a clientes.
- 2- O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.
- 3- O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.
- 4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.
- 5- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.
- 6- O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.
- 7- As despesas decorrentes da chamada e conseqüente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.
- 8- Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 37.^a

Poder de direção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 38.^a

Local habitual de trabalho

- 1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.
- 2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Mobilidade geográfica

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
- 2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

- 4- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.
- 5- O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 41.^a

Transferência temporária

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
- 2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.
- 3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.
- 4- O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 42.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 40.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 41.^a.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 43.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número 1 da cláusula 44.^a.

Cláusula 44.^a

Interrupções, intervalos e pausas

- 1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:
 - a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;
 - b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;
 - c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
 - d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
 - e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.
- 2- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.
- 3- Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a 10 minutos nem superiores a 30 minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 45.^a

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, “período normal de trabalho diário”, “período normal de trabalho semanal” ou “período normal de trabalho anual”.

Cláusula 46.^a

Jornada contínua

- 1- Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.
- 2- No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 47.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.
- 2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 48.^a

Duração do trabalho em termos médios

- 1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.
- 2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
- 3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.
- 4- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.
- 5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.
- 6- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.
- 7- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.
- 8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 49.^a

Banco de horas

- 1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

- 2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano.
- 3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.
- 4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.
- 5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.
- 6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.
- 7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 93.^a - “Subsídio de Refeição”.
- 8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.
- 9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto no n.º 1 da cláusula 93.^a - “Subsídio de Refeição”.
- 10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.
- 11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.
- 12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.
- 13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.
- 14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no n.º 2 desta cláusula.
- 15 - O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.
- 16 - O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.
- 17 - A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

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

Cláusula 50.^a

Horários concentrados

- 1- Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.
- 2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:
 - a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;
 - b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;
 - c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
 - d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).
- 3- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.
- 4- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horários concentrados poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 51.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 52.^a

Definição de horário de trabalho

- 1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.
- 2- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, entendendo-se que a adesão da maioria de 2/3 dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 53.^a

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.^a (Jornada Contínua).

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
 - a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
- 2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Clausula 55.^a

Trabalho por turnos

- 1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.
- 2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.
- 3- A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 4- Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.
- 5- O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.
- 6- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

- 7- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.
- 8- Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.
- 9- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.
- 10- A todo o trabalhador que complete vinte anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efetiva então praticada.
- 11- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.
- 12- A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 56.^a

Equipas de substituição

As empresas que pela natureza da sua atividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efetuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua atividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 57.^a

Mudança para regime de turnos

- 1- A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.
- 2- O consentimento dado no ato de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efetuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.
- 3- Independentemente do estabelecido no número 1, o empregador, com respeito pelo disposto no número 7 da cláusula 55.^a, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:
 - a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
 - b) Transferência de mão-de-obra em situação de sub ocupação;
 - c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 58.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22.00 e as 07.00 horas do dia seguinte.

Cláusula 59.^a

Trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.
- 2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número 1.

Cláusula 60.^a

Descanso compensatório

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 61.^a

Descanso semanal

- 1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.
- 2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na Lei ou na presente Convenção.
- 3- O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.
- 4- O disposto nos números 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na Lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e / ou o domingo.

Cláusula 62.^a

Feriados

- 1- Para além dos previstos na Lei, apenas podem ser observados a título de feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
- 2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores afetados.

Cláusula 63.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 64.^a

Férias no ano de admissão

- 1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.
- 2- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 65.^a

Contratos de duração não superior a doze meses

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

- 3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda doze meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 66.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias

- 1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento por período superior a quinze dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.
- 2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.
- 3- Fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.
- 4- Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte em dias situados entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até 7 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

- 1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 67.^a.
- 2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respetiva.
- 4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 69.^a

Noção

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 71.^a;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na Lei;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por Lei forem como tal qualificadas;
 - l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na Lei;
 - m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 71.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 70.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;
 - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 72.^a

Comunicação da falta justificada

- 1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 73.^a

Prova da falta justificada

- 1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do número 2 da cláusula 70.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.
- 3- A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica, designadamente nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

- 4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
- 5- O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, ou a aposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 70.^a quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 70.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 70.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.
- 5- As faltas justificadas a que se refere a alínea *e*) do número 2 da cláusula 70.^a não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

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

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO V

Retribuição

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

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

- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.
- 3- Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social até aos seguintes montantes:
 - a) Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
 - b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.
- 4- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Segurança Social, se o trabalhador o desejar.
- 5- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 80.^a

Retribuição do período de férias

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

Cláusula 81.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

- 1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.
- 2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25 % da retribuição-base estabelecida na tabela para o Grau V;
- 3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 82.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 83.^a

Retribuição do trabalho por turnos

- 1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.
- 2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.

Cláusula 84.^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 42,5 % da retribuição correspondente.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 70 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.
- 3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 85.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 86.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 87.^a

Obrigações gerais do empregador

- 1- Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:
 - a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
 - b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
 - c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
 - e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
 - f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
 - g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
 - j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
 - m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
 - n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.
- 3- Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.
- 4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:
 - a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
 - b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
 - c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.
- 5- A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

Cláusula 88.^a

Obrigações gerais do trabalhador

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
 - f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.
 - 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
 - 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
 - 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 89.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:
 - a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
 - b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
 - c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.
- 2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:
 - a) Admissão na empresa;
 - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
 - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
 - d) Adoção de uma nova tecnologia;
 - e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Cláusula 90.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

- 1- No âmbito de cada empresa pode ser criada uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.
- 2- No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.
- 3- Os representantes dos trabalhadores nas Comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.
- 4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.
- 6- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:
 - a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;
 - b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;
 - c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;
 - d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;
 - e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;
 - f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;
 - g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.
- 7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.
- 9- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.
- 10- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Prevenção do alcoolismo

- 1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.
- 4- A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.
- 5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.
- 6- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.
- 7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

SECÇÃO VII

Equipamento social

Cláusula 92.^a

Refeitórios

- 1- Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.
- 2- As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 5,30 EUR, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.
- 2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.
- 3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

SECÇÃO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 94.^a

Deslocações em serviço - Princípio geral

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a.
- 2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:
 - a) Pequenas deslocações;
 - b) Grandes deslocações;
 - c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.
- 3- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.
- 4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.
- 5- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 95.^a

Pequenas deslocações

- 1- Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.
- 2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a.
- 3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte;
 - b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;

- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 96.^a

Grandes deslocações

- 1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.
- 2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:
 - a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
 - b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o Grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
 - c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
 - d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
 - e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justificarem;
 - f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;
 - g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.
- 3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.
- 4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.
- 5- Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 97.^a

Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

- 1- As grandes deslocações para as regiões autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:
 - a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
 - b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
 - d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o Grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
 - e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.
- 2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.
 - 3- Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o Grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 98.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

- 1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o Grau V em caso de morte ou incapacidade total.
- 2-
 - a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;
 - b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal;
 - c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.
- 3- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.
- 4-
 - a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações.

- b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:
- . Trinta dias para os deslocados no continente;
 - . Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
 - . Doze meses para os deslocados no estrangeiro.
- c) Nos casos de grande deslocação, fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.
- d) Nos casos de grande deslocação, no continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado.
- e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.
- 5- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.
- 6- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.
7. A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adotados ou em fase de adoção e pais, e comparticipação em 50% das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

Cláusula 99.^a

Ajudas de custo

- 1- O empregador pode estabelecer, em substituição total ou parcial das prestações previstas nas cláusulas anteriores, regimes próprios de ajudas de custo, de abonos de viagem, de despesas de transporte e de utilização de automóvel próprio ao serviço da entidade empregadora, com a faculdade de os majorar nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.
- 2- Da efetiva aplicação dos regimes previstos no número anterior não pode resultar prejuízo para o trabalhador face às prestações por eles eventualmente substituídas e reguladas nas cláusulas 96.^a a 98.^a.

SECÇÃO IX

Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 100.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

- 1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
 - b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
 - c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.
- 2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO X

Sanções

Cláusula 101.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 102.^a, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 102.^a

Limites às sanções disciplinares

- 1- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 103.^a

Procedimento

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

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

- 1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d*) do número 1 e do número 2 da cláusula 20.^a da presente Convenção;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior.

SECÇÃO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 105.^a

Indemnização em substituição da reintegração

- 1- Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade.
- 2- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Atividade sindical na Empresa

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

- 1- No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da Lei e deste contrato coletivo de trabalho.

- 2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 107.^a

Comunicação à entidade patronal

- 1- As direções sindicais 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 receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 108.^a

Organização sindical na Empresa

- 1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.
- 2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 109.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.
- 4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.
- 4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

- 5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.
- 6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.
- 7- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da Lei, sem prejuízo da cláusula 105.^a (Indemnização em Substituição da Reintegração) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Cláusula 110.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

- 1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	N.º de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
	N-500
500 ou mais	6 + ----- 200

Nota: 1. O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2. N - é o número de trabalhadores sindicalizados.

- 2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.
- 3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

- 4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.
- 5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.
- 7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 109.^a.

Cláusula 111.^a

Direito de reunião

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 2- Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm 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 efetivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.
- 3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.
- 5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 112.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

- 1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores.

- 2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.
- 3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO V

Resolução de conflitos

Cláusula 113.^a

Arbitragem

- 1- As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e coletivos.
- 2- Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.
- 3- Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.
- 4- Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respetiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.
- 5- Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.
- 6- Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com exceção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.
- 7- É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.
- 8- Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e coletivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.
- 9- O regulamento e demais acordos mencionados nos números 7 e 8 serão objeto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 114.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária

- 1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.
- 2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.
- 3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.
- 4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.
- 5- Cada uma das partes dispõe de um voto.
- 6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:
 - a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
 - b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
 - c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;
 - d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério responsável pela área laboral para publicação;
 - e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.
- 7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad-hoc*, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 115.^a

Sucessão de convenções

- 1- Com a entrada em vigor do presente Contrato Coletivo de Trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, [1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1996](#) e [n.º 39, de 22 de outubro de 2002](#), bem como posteriores alterações, com a última publicação nos *BTE*, [1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2003](#) e [n.º 42, de 15 de novembro de 2003](#).
- 2- As partes reconhecem e afirmam que a presente Convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Cláusula 116.^a

Republicação

As partes acordam em proceder à republicação do Contrato Coletivo de Trabalho (publicado no BTE [n.º 37, de 8/10/2008](#), no BTE [n.º 24, de 29/6/2010](#) e no BTE [n.º 24, de 29/6/2011](#)).

Normas transitórias

Cláusula 1.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm + \text{prémio de antiguidade} \times 12) : (52 \times n)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.^a

Prémio de antiguidade na categoria

- 1- Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o Grau V, até ao máximo de quatro.
- 2- Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.
- 3- Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.
- 4- Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.^a

Prémio de antiguidade na categoria – Desaplicação

O regime transitório de diuturnidades estabelecido na cláusula 2.^a das normas transitórias deixou de ser aplicável, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os trabalhadores admitidos a partir dessa data, em empresa abrangida pelo presente Contrato Coletivo de Trabalho.

Cláusula 4.^a

Trabalho noturno – Regime transitório

- 1- O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20.00 e as 22.00 horas, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preencham uma das seguintes condições:
 - a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20.00 e as 22.00 horas;
 - b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efetivamente prestado seu trabalho das 20.00 às 22.00 horas, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente Convenção.
- 2- O valor referido no número 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.
- 3- A referida compensação será processada por rubrica separada.
- 4- A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objeto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.
- 5- Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula.

Cláusula 5.^a

Retribuição do trabalho suplementar. Entrada em vigor

O disposto na cláusula 84.^a entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade Contratada /Categoria	Salários
0 3	Engenheiro(a) VI	2.553,00 €
0 2	Engenheiro(a) V	2.146,00 €
0 1	Engenheiro(a) IV	1.727,00 €

Graus	Atividade Contratada /Categoria	Salários
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1.336,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1.164,00 €
2	Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projetista	1.080,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário (a) Programador(a) informático profissional	1.001,00 €

Graus	Atividade Contratada /Categoria	Salários
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. L.E. Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspetor(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	890,00 €
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1. ^a Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	860,00 €
	Encarregado(a) refeitório/cantina	

Graus	Atividade Contratada /Categoria	Salários
6	Assistente administrativo(a) de 2. ^a Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1. ^a Motorista pesados P.Q. – oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Rececionista 1. ^a	759,00 €

Graus	Atividade Contratada /Categoria	Salários
7	Caixeiro(a) 2. ^a Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	694,00 €

Graus	Atividade Contratada /Categoria	Salários
8	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Rececionista 2. ^a	675,00 €
9	Assistente administrativo(a) de 3. ^a Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3. ^a P.Q. - pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2. ^a Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	635,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente Administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafeteria Guarda ou vigilante Rececionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3. ^a	592,00 €

Graus	Atividade Contratada /Categoria	Salários
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano P.Q. praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	508,00 €

Prémio de Antiguidade – 30,10 EUR

Subsídio de Refeição – 5,30 EUR (de acordo com a Cláusula 93.ª)

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1- Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transações financeiras ou quaisquer outras atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático(a) – Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- Funcional (especialista da organização e métodos) – estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação.
- De sistemas – estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.
- Orgânico – estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.

- d) De *software* – estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.
- e) De exploração – estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a) – Desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador – receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.
- b) De periféricos – prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos da informação.

Programador(a) informático(a) – Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos – estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador.
- b) De aplicações – estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação.
- c) De *software* – estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.
- d) De exploração – estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

1.2 - Contabilidade e tesouraria

Contabilista – Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade 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 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 profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Caixa – Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efetua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

1.3 - Serviços gerais

Secretário(a) – Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de esteno-dactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

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

Assistente Administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Técnico(a) Administrativo(a) – É o trabalhador que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Estagiário(a) – Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Empregado(a) de serviços externos – Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Contínuo(a) – Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante) – Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

2- Grupo dos Profissionais Técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção direta na fabricação, executam trabalhos relacionados com a atividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação “Profissional Técnico-Fabril” poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Desenhador(a)

Desenhador(a) praticante

Modelador(a)

Orçamentista

Operador(a) de laboratório

Planificador(a)

Preparador(a) de trabalhos

Projetista

Radiologista industrial

Técnico(a) de métodos e tempos

Técnico(a) de montagens

Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica

Técnico(a) de telecomunicações

Verificador(a) de qualidade

3- Grupo dos Profissionais Técnico -Comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Caixeiro(a) – Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro(a)-viajante – Exerce as suas funções de praticista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (praticista).

Caixeiro(a) (de balcão) – Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Inspetor(a) de vendas – Inspetiona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros viajantes, prospetores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Expositor(a) e/ou decorador(a) – Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor(a) de vendas – Atuando em pontos diretos e indiretos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor(a) de vendas – Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor(a) – Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

3.2 - Logística

Supervisor(a) de Logística – Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de Logística – Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação “operador de logística” poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4 - Grupo dos Profissionais Qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação “Profissional Qualificado” poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas

Aplainador(a) mecânico

Cablador(a) eletromecânico

Caldeireiro(a)

Eletricista bobinador(a)

Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão

Eletricista montador(a) de alta tensão

Eletricista montador(a) de baixa tensão

Eletroerosionador(a)

Eletromecânico(a)

Equilibrador(a)

Escatelador(a) mecânico(a)

Formista-moldista

Fogueiro(a)

Fresador(a) mecânico(a)

Gravador(a)

Limador(a)

Litografo(a)

Mandrilador(a) mecânico(a)

Mecânico(a) de instrumentos de precisão

Montador-ajustador(a) de máquinas

Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos

Operador(a) de máquina de furar radial

Prensador(a) manual de material eletromecânico

Retificador(a) mecânico(a)

Serralheiro(a) civil

Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes

Serralheiro(a) mecânico(a)

Soldador(a)

Soldador(a) de baixo ponto de fusão

Soldador(a) por eletroarco ou oxi-acetilénico

Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador)

Torneiro(a) mecânico(a)

Traçador-marcador (a)

Afiador(a) de ferramentas

Analizador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro)

Canalizador (a)

Carpinteiro(a) (geral)

Carpinteiro(a) de moldes

Funileiro-latoeiro(a)

Ferrador ou forjador(a)

Fundidor-moldador(a)

Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro)

Metalizador(a)

Marceneiro(a)

Mecânico(a) de madeiras

Motorista

Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão

Eletricista montador(a) de anúncios

Operador(a) de composição de vidro

Polidor(a)

Pintor(a) (geral)

Pintor(a) (construção civil)

Reparador(a) de cabos

Retificador(a) de fieiras

Repuxador(a)

Temperador(a) de aço ou de outros metais

Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos

5 - Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação “operador(a) especializado(a)” poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6 - Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Servente - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

7 - Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1 - Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a) - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafetaria - Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

7.2 - Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a) - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

8 - Grupos dos profissionais de engenharia

- A) 1 - Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades tais como: investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.
- 2 - Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.
- 3 - Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a atividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.
- B) 1 - Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.
- 2 - Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).
- 3 - Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.
- 4 - Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes fatores:
- Atribuições;
 - Recomendações feitas (opiniões e decisões);
 - Supervisão recebida;
 - Supervisão exercida.
- C) Nível I (1A e 1B):
- É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
 - Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos);
 - Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, comutação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Desenvolve atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV:

- a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

Nível V:

- a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas atividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9- Grupo de Chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento / chefe de divisão / chefe de serviços / chefe de escritório / chefe de secção:

- 1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.
- 2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.
- 3- Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de "chefe de sector", competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a) - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

Encarregado(a) de manutenção;

Encarregado(a) de produção;

Encarregado(a) de armazém, ou outros.

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena diretamente um grupo de profissionais com atividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados – Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Caixeiro(a) - encarregado(a)- No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro(a) - chefe de secção - Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1- Profissionais administrativos

1.1- O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.2- Carreira de assistente administrativo(a):

Estagiário(a);

Assistente administrativo(a) de 3.^a;

Assistente administrativo(a) de 2.^a;

Assistente administrativo(a) de 1.^a.

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a Assistente Administrativo(a) de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3- Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4- O rececionista de 2.^a ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.5- Profissionais de informática:

- a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.
- b) Carreira:
Estagiário(a) - seis meses;
Assistente - dois anos;
Profissional.
- c) Profissionais com carreira: analista, programador. O operador de informática passa diretamente de estagiário a profissional.
- e) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva profissão e distribuir tarefas.

2. Profissionais técnico-fabris

2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional		
Técnico Fabril Praticante 1.º ano	1 ano	Grau 11
Técnico Fabril Praticante 2.º ano	1 ano	Grau 10
Técnico Fabril 1.º e 2.º ano	2 anos	Grau 7
Técnico Fabril 3.º e 4.º ano	2 anos	Grau 6
Técnico Fabril 5.º e 6.º ano	2 anos	Grau 5
Técnico Fabril mais 6 anos		Grau 4

2.2- Profissionais com carreira profissional:

- Desenhador(a);
Modelador(a);
Orçamentista;
Operador(a) de laboratório;
Planificador(a);
Preparador(a) de trabalho;
Radiologista industrial;
Técnico(a) de métodos de tempos;
Técnico(a) de montagens;
Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;

Técnico(a) de telecomunicações;

Verificador(a) de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:

Projetista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico(a) de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.

3- Profissionais técnico-comerciais

3.1.1- Carreira dos técnico-comerciais:

Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.1.2- Carreira dos profissionais caixeiros, incluindo o caixeiro (de balcão):

Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3.2- Carreira dos operadores de logística:

É equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4- Profissionais Qualificados

4.1- Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira:

Carreira profissional		
P. Q. Praticante até 2 anos		Grau 11
P. Q. Pré –oficial	2 anos	Grau 9
P. Q. Oficial		Grau 6

4.2- Não há carreira profissional para o motorista.

4.3- Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante - um ano

Pré-oficial - dois anos

Oficial.

5- Grupo Profissional dos Operadores Especializados

Carreira dos operadores especializados:

Praticante – seis meses (grau 11);

OE de 3.^a – quatro anos (grau 10);

OE de 2.^a – cinco anos (grau 9);

OE de 1.^a – grau 8.

Os OE de 3.^a e 2.^a acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respetivo.

Regime transitório - 1 de - abril de 1999

- 1- No momento da reclassificação (1 de abril de 1999), a nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:
 - a) A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;
 - b) Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;
 - c) Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidade quando esse seu direito exceder o valor atualmente recebido.
- 2- Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados, e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade será ainda processado o valor correspondendo a essa diuturnidade expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.
- 3- O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais especializados, incluindo os do 1.º e 2.º escalão e os operadores fabris.
- 4- Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados do 1.º e 2.º escalão numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos profissionais que, ao nível do 1.º escalão estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encontram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.
- 5- A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra:

Quadro 1					Quadro 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril					Operador especializado				
0-0,5 Anos	75,850	0	75,850	11	11	0-0,5 Anos	75,850	0	75,850
0,5-1 Ano	88,600	0	88,600	11	10	0,5-1 Ano	88,600	0	88,600
1-1,5 Anos	88,600	0	88,600	10	10	1-1,5 Anos	88,600	0	88,600
1,5-2 Anos	88,600	0	88,600	10	10	1,5-2 Anos	88,600	0	88,600
2-2,5 Anos	88,600	0	88,600	10	10	2-2,5 Anos	88,600	0	88,600
2,5-3 Anos	88,600	0	88,600	10	10	2,5-3 Anos	88,600	0	88,600
3-3,5 Anos	88,600	0	88,600	10	10	3-3,5 Anos	88,600	0	88,600
3,5-4 Anos	88,600	4,522	93,122	10	10	3,5-4 Anos	88,600	0	93,122
4-4,5 Anos	88,600	4,522	93,122	10	10	4-4,5 Anos	88,600	0	93,122
4,5-5 Anos	88,600	4,522	93,122	10	9	4,5-5 Anos	95,000	0	95,000
5-5,5 Anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5-5,5 Anos	95,000	0	95,000
5,5-6 Anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5,5-6 Anos	95,000	0	95,000
6-6,5 Anos	88,600	4,522	93,122	10	9	6-6,5 Anos	95,000	0	95,000
6,5-7 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	6,5-7 Anos	95,000	0	97,644
7-7,5 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7-7,5 Anos	95,000	0	97,644
7,5-8 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7,5-8 Anos	95,000	0	97,644
8-8,5 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8-8,5 Anos	95,000	0	97,644
8,5-9 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8,5-9 Anos	95,000	0	97,644
9-9,5 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	9-9,5 Anos	95,000	0	97,644
9,5-10 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	9,5-10 Anos	100,700	0	102,166
10-10,5 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10-10,5 Anos	100,700	0	102,166

Quadro 1					Quadro 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril					Operador especializado				
10,5-11 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10,5-11 Anos	100,700	0	102,166
11-11,5 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11-11,5 Anos	100,700	0	102,166
11,5-12 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11,5-12 Anos	100,700	0	102,166
12-12,5 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	12-12,5 Anos	100,700	0	102,166
12,5-13 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	12,5-13 Anos	100,700	4,522	106,688
13-13,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13-13,5 Anos	100,700	4,522	106,688
13,5-14 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13,5-14 Anos	100,700	4,522	106,688
14-14,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14-14,5 Anos	100,700	4,522	106,688
14,5-15 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14,5-15 Anos	100,700	4,522	106,688
15-15,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15-15,5 Anos	100,700	4,522	106,688
15,5-16 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15,5-16 Anos	100,700	9,044	109,744
16-16,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16-16,5 Anos	100,700	9,044	109,744
16,5-17 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16,5-17 Anos	100,700	9,044	109,744
17-17,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17-17,5 Anos	100,700	9,044	109,744
17,5-18 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17,5-18 Anos	100,700	9,044	109,744
18-18,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18-18,5 Anos	100,700	9,044	109,744
18,5-19 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18,5-19 Anos	100,700	9,044	109,744
19-19,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19-19,5 Anos	100,700	9,044	109,744
19,5-20 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19,5-20 Anos	100,700	9,044	109,744
20-20,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20-20,5 Anos	100,700	9,044	109,744
20,5-21 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20,5-21 Anos	100,700	9,044	109,744

Quadro 1					Quadro 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril					Operador especializado				
21-21,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21-21,5 Anos	100,700	9,044	109,744
21,5-22 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21,5-22 Anos	100,700	9,044	109,744
22-22,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22-22,5 Anos	100,700	9,044	109,744
22,5-23 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22,5-23 Anos	100,700	9,044	109,744
23-23,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23-23,5 Anos	100,700	9,044	109,744
23,5-24 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23,5-24 Anos	100,700	9,044	109,744
24-24,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24-24,5 Anos	100,700	9,044	109,744
24,5-25 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24,5-25 Anos	100,700	9,044	109,744
25,5-26 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	25,5-26 Anos	100,700	9,044	109,744
26,5-27 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	26,5-27 Anos	100,700	9,044	109,744
27-27,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	27-27,5 Anos	100,700	9,044	109,744
(.....)									

Nota: Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999

6- Equiparação

As carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos

Anterior Designação:	Nova Designação:
Escriturário	Assistente Administrativo
Escriturário Principal.....	Técnico Administrativo

Grupo dos serviços de apoio social

Anterior Designação:	Nova Designação:
Empregado de refeitório/cantina.....	Empregado de refeitório/cafetaria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos:

Monitor Informático/Mecanográfico
Operador Mecanográfico
Perfurador/verificador/operador de posto de dados
Programador Mecanográfico
Preparador Informático de Dados
Tesoureiro
Guarda-livros
Operador de Máquinas de Contabilidade
Inspetor Administrativo
Esteno-dactilógrafo
Apontador
Registador-calculador
Dactilógrafo

Operador de “Telex”

Reprodutor de Documentos Administrativos

Telefonista

Cobrador

Grupo dos profissionais técnico-fabris:

Mestre Forno (cerâmico)

Anotador de Produção

Reprodutor de Documentos / Arquivista Técnico

Grupo dos profissionais técnico-comerciais:

Caixeiro de Praça (pracista)

Demonstrador

Distribuidor

Propagandista

Grupo dos profissionais qualificados:

Acabador de isoladores (cerâmico)

Aplainador (madeiras)

Enfornador (cerâmico)

Forno (cerâmico)

Maquinista (vidreiro)

Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico)

Oleiro rodista de isoladores (cerâmico)

Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico)

Retificador de isoladores (cerâmico)

Torneiro de isoladores (cerâmico)

Vidrador de isoladores (cerâmico)

Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico)

Grupo dos indiferenciados:

Ajudante de fabrico (cerâmico)

Ajudante de motorista

Grupo dos serviços de apoio social:

Cafeteiro

Controlador-caixa

Dispenseiro

Ecónomo

Empregado de balcão

Copeiro

Técnico auxiliar de serviço social

Grupo de chefias:

Chefe de Cozinha

Lisboa, 8 de Abril de 2013

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da Direção

Ruy José de Assunção Pereira, vogal da Direção

Pela FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação de:

SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media

SINDEL – Sindicato Nacional da Indústria e Energia

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços – SINDCES/UGT

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário

Pela FE – Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNEET – Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos

SERS – Sindicato dos Engenheiros

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária

Pelo SIMA – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins

José António Simões, mandatário

Depositado em 28 de maio de 2013, a fls 138, do livro 11, com o depósito n.º 41/13, nos termos do artigo n.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Acordo de empresa entre a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S.A e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras.

Aos 15 dias do mês de maio de 2013, a **EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S. A.**, doravante designada por EUROSCUT, pessoa coletiva n.º 504 877 399, com sede na Avenida do Duque d'Ávila, 46, 8.º, 1050 - 083 Lisboa, neste ato representada pelo Engenheiro Vítor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do Conselho de Administração, e pelo Engenheiro José Pedro Peão Lopes Dias Pinto, na qualidade de procurador, ao abrigo do artigo 23.º dos estatutos, e o **Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços — SETACCOP** com sede na Rua de Carlos Mardel, 112, rés - do -chão, esquerdo, 1900 - 126 Lisboa neste ato representado por Joaquim Martins, na qualidade de secretário - geral, e por Acácio Dias Correia, na qualidade de secretário nacional, na qualidade de, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da EUROSCUT, acordaram em negociações diretas a revisão do Acordo de Empresa, publicado no BTE n.º 27, de 22.07.2012 e da tabela salarial, a que se refere a cláusula 18.^a, n.º 2, e que constitui o Anexo III do referido Acordo de Empresa, nos seguintes termos:

ACORDO DE EMPRESA

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- O presente Acordo de Empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S.A. e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na Associação Sindical que o subscreve.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente Acordo, à data da sua assinatura é de 41 trabalhadores.
- 3- A Empresa outorgante do presente Acordo desenvolve a atividade de gestão de infraestruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano, com início em 1 de janeiro de 2013.
- 2- A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Trabalho por turnos

- 1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.
- 2- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.
- 3- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:
 - a) Acordo dos interessados;
 - b) Aceitação prévia da Empresa;
 - c) Não violação de normas legais imperativas;

- d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
 - e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.
- 4- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a Empresa adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.
- 5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.
- 6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
- a) Que sejam portadores de deficiência;
 - b) Mulheres grávidas ou lactantes;
 - c) Menores;
 - d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

Cláusula 14.^a

Banco de horas

- 1- Pode ser instituído na empresa um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho, nomeadamente nas seguintes condições:
- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
 - b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
 - c) Substituição de trabalhador que, por qualquer motivo, se encontre impedido de prestar trabalho;
 - d) Casos de força maior;
 - e) Suspensão ou paragem da produção, total ou parcial, para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa;
 - f) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa e ou a manutenção dos postos de trabalho;
 - g) Outras devidamente fundamentadas.
- 2- Pode ser instituído, por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador um regime de banco de horas respeitante a qualquer outra situação não prevista no número anterior.
- 3- Não integra o banco de horas:
- a) O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório do trabalhador;
 - b) O trabalho prestado em dia feriado, salvo de se tratar de um dia normal de trabalho do trabalhador.

- 4- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.
- 5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.
- 6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo situações de força maior, ou de manifesta necessidade da empresa, devidamente comprovadas, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.
- 7- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.
- 8- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante concordância do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, fazer a solicitação com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.
- 9- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.
- 10- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 11- No caso de, no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas, salvo o disposto no número 13 desta cláusula.
- 12- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, ou, por acordo entre as partes, ser aquele trabalho compensado, no todo ou em parte, por adição ao período anual de férias do trabalhador.
- 13- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 180 horas previsto no número 4 desta cláusula.
- 14- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária
- 15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido, salvo casos especiais devidamente justificados, em que esse período pode ser reduzido.
- 16- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária, ou em dias de férias.

ANEXO III

Carreira	Categorias	Níveis Remuneratórios € (mínimo)						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de Tráfego	Supervisor do Centro de Controlo de Tráfego	1.114 €	1.147 €	1.181 €	1.217 €	1.253 €	1.290 €	1.329 €
	Operador do Centro de Controlo de Tráfego	820 €	844 €	869 €	895 €	923 €	950 €	978 €
	Oficial de Assistência e Vigilância	720 €	764 €	811 €	835 €	860 €	885 €	912 €
Manutenção	Encarregado de Assistência e Manutenção	2.164 €	2.229 €	2.295 €	2.365 €	2.436 €	2.508 €	2.584 €
	Técnico de Telemática e Electricidade	2.215 €	2.282 €	2.351 €	2.420 €	2.493 €	2.568 €	2.646 €
	Operador de Equipamentos Especiais	1.031 €	1.062 €	1.093 €	1.127 €	1.160 €	1.194 €	1.231 €
	Oficial de Conservação e Manutenção	928 €	956 €	984 €	1.014 €	1.044 €	1.075 €	1.107 €
	Oficial de Telemática e Electricidade	994 €	1.025 €	1.055 €	1.087 €	1.120 €	1.153 €	1.187 €
	Ajudante de Conservação e Manutenção	742 €	764 €	787 €	811 €	836 €	860 €	886 €
Apoio	Técnico Informática	1.144 €	1.178 €	1.214 €	1.250 €	1.287 €	1.327 €	1.366 €
	Técnico Oficial de Contas	1.818 €	1.873 €	1.930 €	1.987 €	2.047 €	2.108 €	2.172 €
	Técnico Administrativo - Financeiro	1.371 €	1.411 €	1.454 €	1.497 €	1.543 €	1.589 €	1.637 €
	Técnico Administrativo	979 €	1.008 €	1.039 €	1.070 €	1.102 €	1.135 €	1.169 €
	Recepcionista	722 €	743 €	765 €	788 €	813 €	837 €	862 €
	Fiel de Armazém	1.232 €	1.268 €	1.306 €	1.346 €	1.386 €	1.428 €	1.470 €
	Trabalhador de Limpeza	727 €	749 €	771 €	794 €	818 €	843 €	868 €

Pela EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S.A.

Vitor Domingues dos Santos. Presidente do Conselho de Administração

José Pedro Peão Lopes Dias Pinto, Procurador

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, SETACCOP

Joaquim Martins. Secretário-Geral

Acácio Dias Correia, Secretário Nacional

Depositado em 6 de junho de 2013, a fls 138, do livro 11, com o n.º 42/2013, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro - Constituição de Comissão Paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 133.º do acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 6, de 15 de fevereiro de 2013](#), foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da entidade empregadora:

Membros efetivos:

Fernanda Maria Pombo Fragoso
Mário Rui da Conceição Silva
Diana Rita Benavente e Mota

Membros suplentes:

Susana Cristina dos Santos Duarte
Dora Patrícia Leite de Castro Mota Fonseca Dias Alves
Maria João da Costa Caxias

Em representação das associações sindicais:

Membros efetivos:

Luís Henriques Moreira Romão Esteves
Paulo César Soares dos Santos
Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro

Membros suplentes:

Alcides Manuel Rocha Teles
Júlio Miguens Constâncio Velez
Artur José Gonçalves Monteiro

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e outro - alteração salarial e outras - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 1, de 8 de janeiro de 2013](#), na página 10, encontra-se publicado o Anexo II do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e outro - alteração salarial e outras, o qual enferma de inexatidão, razão pela qual se procede à sua republicação, na íntegra:

ANEXO II

Médica	Posições remuneratórias							
	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Assistente graduado sénior								
Níveis remuneratórios da tabela única	70	80	90					
Montante pecuniário (euros)	4.033,54	4.548,46	5.063,38					
Assistente graduado								
Níveis remuneratórios da tabela única	54	56	58	60	62			
Montante pecuniário (euros)	3.209,67	3.312,65	3.415,64	3.518,62	3.621,60			
Assistente								
Níveis remuneratórios da tabela única	45	47	48	49	50	51	52	53
Montante pecuniário (euros)	2.746,24	2.849,22	2.900,72	2.952,21	3.003,70	3.055,19	3.106,68	3.158,18

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Associações sindicais:

I – Estatutos

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração

Alteração aprovada em 18 de Maio de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [n.º 18, de 15 de maio de 2013](#).

DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

- 1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua ação tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.
- 2- O respeito absoluto daqueles princípios implica:
 - a) A autonomia e independência do SITRA em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;
 - b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na atividade do Sindicato, tais como:
 - I) O Congresso, composto por delegados eleitos por voto direto e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;
 - II) O Conselho Geral, órgão permanente máximo entre dois Congressos com poderes deliberativos;
 - III) O Secretariado, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;
 - IV) Os conselhos fiscalizador de contas e de disciplina, eleitos pelo Congresso;
 - V) As comissões eleitas com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respetivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico;
 - c) O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.
- 3- O SITRA assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.
- 4- O SITRA defenderá o direito à contratação coletiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa-fé negocial e do respeito mútuo.

- 5- O SITRA defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.
- 6- O SITRA lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.
- 7- O SITRA defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lock-out*.

PARTE I

Natureza e objeto

CAPÍTULO I

NATUREZA

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

- 1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - é constituído por todos os trabalhadores que, independentemente da sua profissão ou categoria profissional, exerçam a sua atividade no sector dos transportes.
- 2- O SITRA é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Lisboa.
- 3- O SITRA pode criar, sempre que considerar necessário, delegação ou outras formas de representação local, por decisão do Secretariado, sujeita a ratificação do Conselho Geral, na sua reunião posterior àquela.

CAPÍTULO II

Objeto

Artigo 2.º

Fins

O SITRA tem por fins:

- 1 - Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:
 - a) Intervindo em todos os problemas que afetem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;
 - b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;
 - c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

- d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;
 - e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho;
- 2- Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade;
 - 3- O SITRA, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na União Geral de Trabalhadores - UGT;
 - 4- O SITRA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que repute de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

- 1- O SITRA tem competência para:
 - a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
 - b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
 - c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
 - d) Exigir por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
 - e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
 - f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
 - g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
 - h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
 - i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
 - j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
 - k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
 - l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objetivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;
 - m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.
- 2- O SITRA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma ação concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar

indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

- 3- O SITRA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

O SITRA é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

PARTE II

Direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO III

Dos Sócios

Artigo 5.º

Admissão

- 1- Podem ser sócios do SITRA todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua atividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.
- 2- Os trabalhadores, sócios do SITRA, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto, efetuarem o pagamento das respetivas quotas.
- 3- Não serão admitidos como sócios as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutra, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever no SITRA.
- 4- O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SITRA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato.
- 5- O pedido de admissão será feito diretamente ao Sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua atividade.
- 6- O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado ao Secretariado, que decidirá do seu andamento.
- 7- O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respetivo processo ao conselho geral, no prazo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando dela a comissão regional da área e ou o delegado sindical competente.
- 8- Da decisão do secretariado qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de 15 dias a contar da data da respetiva notificação.
- 9- Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de sócio

- 1- Perde a qualidade de sócio todo aquele que:
 - a) Deixar de exercer a sua atividade no âmbito do Sindicato ou venha a colocar-se na situação prevista no n.º 3 do artigo 5.º;
 - b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
 - c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 10.º e de acordo com o regulamento de disciplina;
 - d) Seja expulso do SITRA.
- 2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

- 1- Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.
- 2- Em caso de expulsão anterior, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.
- 3- Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Artigo 8º

Direitos

- 1- São direitos dos sócios:
 - a) Participar em todas as atividades do SITRA, de acordo com os presentes estatutos;
 - b) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse coletivo e enviar teses ao congresso;
 - c) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;
 - d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos e regulamentos;
 - e) Beneficiar de todas as atividades do SITRA no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;

- f) Recorrer das decisões dos órgãos diretivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;
 - g) Beneficiar da compensação por salários perdidos em consequência de atividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
 - h) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;
 - i) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
 - j) Ser informado de toda a atividade do Sindicato;
 - k) Reclamar da atuação dos delegados sindicais;
 - l) Receber os estatutos e o programa de ação do Sindicato;
 - m) Receber o cartão de sócio;
 - n) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SITRA;
 - o) Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião político-sindical.
- 2- A regulamentação do direito de tendência, constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Manter-se informado das atividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SITRA;
- d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- e) Ter uma atividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- f) Pagar regularmente as suas quotizações;
- g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou ao secretariado, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- h) Devolver o cartão de sócio do SITRA, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

- 1- A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.
- 2- Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.
- 3- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.
- 4- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.
- 5- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao Sindicato, com as necessárias provas, os sócios:
 - a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;
 - b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês;

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

- 1- O poder disciplinar reside no conselho de disciplina, a quem cabe instaurar os respetivos processos e determinar a sanção a aplicar, com exceção do previsto na alínea d) do número seguinte, em que a sanção é aplicada pelo conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.
- 2- As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:
 - a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º dos presentes estatutos;
 - b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
 - c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b) deste número;
 - d) Expulsão, dos sócios que provadamente prejudiquem os interesses do Sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos diretivos e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.
- 3- Nenhuma sanção será aplicada sem que tenha sido instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.
- 4- Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão

apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:

- a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de receção;
 - b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;
 - c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.
- 5- Ao sócio, excetuando o previsto na alínea c) do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para o conselho geral.
- 6- O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.
- 7- A informação disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento que dela teve conhecimento.

PARTE IV

Organização

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 12.º

Órgãos

São órgãos do SITRA:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretário-geral;
- d) O secretariado;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina.

Artigo 13.º

Mandatos

- 1- Todas as eleições são efetuadas por voto direto e secreto.
- 2- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.
- 3- O exercício dos cargos diretivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a

reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas.

- 4- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SITRA, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO VI

Congresso

Artigo 14.º

Composição

- 1- O congresso é o órgão máximo do SITRA e é constituído por um colégio de, pelo menos, 120 delegados eleitos por sufrágio direto, universal e secreto, de entre listas nominativas e concorrentes, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de *Hondt*.
- 2- A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao Congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.
- 3- O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado e ratificado pelo conselho geral.
- 4- A representação calcular-se-á em função do número de associados em cada círculo.

Artigo 15.º

Competência

São atribuições do congresso:

- a) Eleger a mesa do congresso;
- b) Eleger o conselho geral;
- c) Eleger o secretário-geral;
- d) Eleger o secretariado;
- e) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- f) Eleger o conselho de disciplina;
- g) Destituir os órgãos do SITRA e marcar novas eleições;
- h) Rever os estatutos;
- i) Deliberar sobre a fusão do SITRA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- j) Autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;
- k) Discutir e aprovar o programa de ação para o quadriénio seguinte;
- l) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do Sindicato;
- m) Aprovar o regimento do congresso.

Artigo 16.º

Reunião do congresso

- 1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:
 - a) A pedido de 30 % dos sócios do SITRA;
 - b) A pedido do secretariado;
 - c) Por decisão do conselho geral.
- 2- O Congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar e deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalho, sejam reconhecidos de grande interesse e premência para o SITRA.
- 3- Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos que aquele não poderá alterar.
- 4- Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de 12 meses entre as datas de ambos.

Artigo 17.º

Convocação

- 1- A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocação ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e publicado em dois jornais nacionais, com a antecedência mínima de 90 dias.
 - a) A convocação para a reunião ordinária do congresso será seguida, no prazo máximo de 15 dias, da convocação da assembleia eleitoral para a eleição dos delegados, não podendo esta realizar-se antes do 60.º dia após a convocação.
- 2- Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias, após a receção do pedido.
- 3- O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior deverá reunir dentro dos 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.
- 4- O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 18.º

Funcionamento

- 1- As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos seus membros.
- 2- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

- 3- Para a aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.
- 4- O congresso funcionará em secções contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.
- 5- Se a quantidade de assuntos a debater se justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária, dentro dos três meses seguintes.
- 6- Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, exceto se for convocada uma nova reunião extraordinária nos termos do n.º 5 deste artigo ou do n.º 4 do artigo 16.º.

Artigo 19.º

Mesa do congresso

- 1- A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados, competindo-lhe especialmente:
 - a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
 - b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
 - c) Tomar notas e elaborar atas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
 - d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
 - e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.
- 2- A mesa do congresso é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.
- 3- O presidente da mesa do congresso será simultaneamente o presidente do SITRA.
- 4- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.
- 5- Até à eleição da mesa do congresso, de acordo com a ordem do dia pré determinada, os trabalhos serão dirigidos pela mesa eleita no congresso anterior.

Artigo 20.º

Votações em congresso

- 1- A votação em congresso será feita diretamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.
- 2- A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.
- 3- Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:
 - a) A eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do secretário-geral, do secretariado, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
 - b) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;

- c) Deliberação sobre a fusão do SITRA com outras organizações e sobre a sua extinção.
- 4 - O presidente do SITRA, quando no exercício da função de presidente da mesa do congresso, disporá de voto de qualidade.

CAPÍTULO VII

Do conselho geral

Artigo 21.º

Composição

- 1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos.
- 2- O conselho geral é constituído por 24 membros efetivos e 6 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio direto e secreto, de listas nominativas e escrutínio pelo método de *Hondt* e por:
 - a) A mesa do congresso;
 - b) O secretário-geral;
 - c) Um membro do secretariado;
 - d) Um membro do conselho de disciplina.
 - e) Um membro da comissão de juventude.

Artigo 22.º

Mesa do conselho geral

- 1- A mesa do congresso será simultaneamente a do conselho geral.
- 2- A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respetivo expediente.

Artigo 23.º

Reuniões

- 1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de 10 % dos sócios do SITRA ou segundo os termos em que ficar decidido pelo conselho geral.
- 2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.
- 3- Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do pedido.

- 4- Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.
- 5- As reuniões do conselho geral só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.
- 6- As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

Artigo 24.º

Competência

- 1- Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de ação e decisões diretivas do congresso por todos os membros e órgãos do SITRA e, em especial:
 - a) Atualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas em congresso;
 - b) Convocar o congresso nos termos estatutários;
 - c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado;
 - d) Apresentar relatório pormenorizado das suas atividades ao congresso e do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado;
 - e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SITRA ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
 - f) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
 - g) Deliberar sobre a filiação ou associação do SITRA noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas;
 - h) Ratificar a decisão do secretariado de abrir delegações do Sindicato e adquirir bens imóveis;
 - i) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
 - j) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo expressa autorização deste;
 - k) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITRA lhe apresentem.
 - l) Reconhecer qualquer tendência político-sindical;
 - m) Adequar, entre congressos, os estatutos à lei.
- 2- O conselho geral deliberará do seu próprio regimento.

CAPÍTULO VIII

Do presidente do SITRA

Artigo 25.º

Presidente do SITRA

- 1- O presidente da mesa do congresso é presidente do SITRA e do conselho geral.
- 2- O presidente do SITRA é membro, por inerência, do secretariado.

Artigo 26.º

Competência do presidente do SITRA

- 1- Compete, em especial, ao presidente do SITRA:
 - a) Representar o SITRA em todos os atos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado;
 - b) Presidir à mesa do congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade.

CAPÍTULO IX

Do secretário-geral

Artigo 27.º

Secretário-geral

- 1- O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso, por voto secreto, conforme n.º 3 do artigo 20.º de entre listas uninominais concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.
- 2- 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.
- 3- As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados ou pelo secretariado cessante.
- 4- O secretário-geral é membro do secretariado e do conselho geral.

Artigo 28.º

Competência do secretário-geral

- 1- Compete, em especial, ao secretário-geral:
 - a) Presidir ao secretariado e propor e garantir a atribuição de pelouros aos respetivos membros;
 - b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

- c) Despachar os assuntos correntes e submetê-los à ratificação dos restantes membros do secretariado.

CAPÍTULO X

Secretariado

Artigo 29.º

Composição

- 1- O secretariado é o órgão executivo do SITRA e é composto pelo:
 - a) Secretário-geral;
 - b) Presidente do SITRA;
 - c) Por 20 membros efetivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por escrutínio direto e secreto, de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.
- 2- Será vice-secretário geral do SITRA o primeiro nome da lista eleita
- 3- O vice-secretário geral substituirá o secretário-geral nas suas ausências e impedimentos
- 4- O secretariado é um órgão colegial, tendo no entanto os seus membros funções específicas, que serão distribuídas entre si, sob proposta do secretário-geral.
- 5- Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.
- 6- Ficam isentos de responsabilidade os membros do secretariado que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução desde que na reunião seguinte, e após a leitura da ata da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

Artigo 30.º

Competência

- 1- Ao secretariado, órgão executivo do SITRA, compete, nomeadamente:
 - a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
 - b) Decidir da criação, ou alteração, de delegações do SITRA e adquirir bens e imóveis;
 - c) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos das Comissões Coordenadoras Regionais;
 - d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
 - e) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
 - f) Fazer a gestão do pessoal do SITRA, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

- g) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
 - h) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de dezembro, ao conselho geral, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
 - i) Apresentar anualmente até 31 de março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
 - j) Representar o SITRA em juízo e fora dele;
 - k) Discutir, negociar e assinar convenções coletivas de trabalho;
 - l) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
 - m) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral nos termos dos números 3 e 4 do artigo 14.º destes estatutos;
 - n) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores, bem como suspender ou demiti-los de acordo com os interesses desses mesmos trabalhadores;
 - o) Eleger o seu representante ao conselho geral.
- 2- Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado deverá:
- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITRA;
 - b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de atividade;
 - c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias específicas, sobretudo referentes à contratação coletiva;
 - d) Submeter aos restantes órgãos do SITRA todos os assuntos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;
 - e) Editar o jornal do SITRA e quaisquer outras publicações de interesse;
 - f) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições;
 - g) Desenvolver todas as ações necessárias ou aquelas de que os outros órgãos do SITRA com competência para tal o incumbam.

Artigo 31.º

Reuniões

- 1- O secretariado reunirá mediante convocatória do secretário-geral de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário.
- 2- As reuniões do secretariado só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.
- 3- As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples devendo lavrar-se atas de cada reunião.
- 4- Para obrigar o SITRA bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

- 5- O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO XI

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição

- 1- O conselho fiscalizador de contas é composto por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros por sufrágio direto e secreto e escrutínio pelo método de *Hondt*.
- 2- Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

Artigo 33.º

Competência

- 1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:
 - a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITRA;
 - b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;
 - c) Participar nas reuniões do secretariado, quando julgue necessário, sem direito a voto;
 - d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
 - e) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SITRA;
- 2- O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.
- 3- O conselho fiscalizador de contas delibera por maioria dos seus membros.

CAPÍTULO XII

Conselho de disciplina

Artigo 34.º

Composição

- 1- O conselho de disciplina é composto por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio direto e secreto e escrutínio pelo método de *Hondt*.
- 2- Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 35.º

Reuniões

O conselho de disciplina reúne sempre que necessário ou que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos sócios.

Artigo 36.º

Competência

- 1- Compete ao conselho de disciplina:
 - a) Instaurar todos os processos disciplinares;
 - b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SITRA;
 - c) Comunicar ao Secretariado as sanções aplicadas aos sócios até à pena de suspensão;
 - d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
 - e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe coloque. Eleger um seu representante ao conselho geral e participar nos outros órgãos quando o achar conveniente.
- 2- Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.
- 3- O conselho de disciplina apresentará anualmente o seu relatório ao conselho geral na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado.

CAPÍTULO XIII

Organização regional - Delegações

Artigo 37.º

Delegações

- 1- A nível regional o SITRA organiza-se nas seguintes regiões:
 - a) Zona norte, que compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;
 - b) Zona centro, que compreende os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém e Viseu;
 - c) Zona sul, que compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Setúbal e Regiões Autónomas.
- 2- A zona norte é coordenada pela delegação do Porto.
- 3- A zona centro é coordenada pela sede.
- 4- A zona sul é coordenada pela delegação de Lisboa.

- 5- Poderão ser criadas outras delegações, ou alteradas as existentes, que se integrarão, conforme a sua situação geográfica, nas regiões e coordenações respetivas.
- 6- Compete ao secretariado propor ao conselho geral na primeira reunião deste órgão após o congresso, um projeto de regulamentação de funcionamento das delegações.

Artigo 38.º

Forma de eleição

- 1- A fim de coordenar as atividades do Sindicato a nível regional, são eleitas pelo secretariado nacional, comissões coordenadoras das respetivas zonas centro, norte e sul, de entre os membros eleitos em congresso para o secretariado.
- 2- O número de membros de cada comissão coordenadora será proporcional ao número de sócios inscritos na respetiva região, não podendo, no entanto, exceder o máximo de cinco elementos.
- 3- A proporcionalidade referida no número anterior será definida pelo conselho geral.

CAPÍTULO XIV

Comissões sectoriais e delegados sindicais

Artigo 39.º

Eleição, designação, destituição ou cessação de funções de delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são sócios do SITRA que, sob a orientação e coordenação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou nos locais de trabalho ou ainda em determinadas zonas geográficas, quando a dispersão das empresas o justifique.
- 2- A designação dos delegados sindicais é da competência do secretariado, sendo esta precedida de eleições, por voto direto e secreto.
- 3- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pelo secretariado.
- 4- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados, por iniciativa de pelo menos 1/3 dos mesmos.
- 5- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.
- 5- A eleição, substituição e exoneração ou destituição dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

Artigo 40.º

Assembleia de delegados sindicais

- 1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.
- 2- A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado.
- 3- A assembleia de delegados é convocada e presidida pela Comissão Coordenadora Regional.
- 4- A Comissão Coordenadora Regional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição das comissões de delegados sindicais.

Artigo 41.º

Comissões de delegados sindicais

- 1- Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.
- 2- Compete ao secretariado apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

Artigo 42.º

Comissão de juventude

- 1- A comissão de juventude é constituída pelos jovens, até 35 anos, filiados no SITRA.
- 2- A comissão de juventude tem um secretariado constituído por 5 membros designadamente, um coordenador, um vice-coordenador e três secretários.
- 3- O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será submetido à aprovação do secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.
- 4- Os mandatos dos membros do secretariado da comissão de juventude coincidirão com os dos restantes órgãos do SITRA.
- 5- O secretariado da comissão de juventude apresentará, anualmente, ao Secretariado nacional um orçamento e um plano de atividades para aprovação.
- 6- A comissão de juventude representa o SITRA nos organismos externos nacionais e internacionais, diretamente relacionados com matérias juvenis.

Artigo 43.º

Fundos

Constituem fundos do SITRA:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 44.º

Aplicação das receitas

- 1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:
 - a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do SITRA;
 - b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;
 - c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.
- 2- A utilização pelo secretariado dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização do conselho geral e será nos termos por este estabelecidos.

PARTE VI

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Artigo 45.º

Capacidade

- 1- Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SITRA, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.
- 2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITRA durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.
- 3- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2.º do artigo 5.
- 4- Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;
- b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato;

Artigo 46.º

Assembleia eleitoral

- 1- A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos, até 31 de março, para a eleição de delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.
- 2- As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 10 dias antes da data da realização do congresso.
- 3- Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso, quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos.
- 4- A convocatória deverá ser amplamente divulgada em dois jornais nacionais e, se possível, no jornal do SITRA, com a antecedência mínima de 90 dias.
- 5- O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO XVI

Processo eleitoral

Artigo 47.º

Competência

- 1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.
- 2- A mesa do conselho geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.
- 3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:
 - a) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - b) Fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado, o conselho fiscalizador de contas e o conselho geral;
 - c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
 - d) Promover a confeção de boletim de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores até cinco dias antes do ato eleitoral;
 - e) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações do SITRA desde a data da sua aceitação até à da realização do ato eleitoral;
 - f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
 - g) Organizar a constituição das mesas de voto;

- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 48.º

Comissão de fiscalização eleitoral

- 1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.
- 2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:
 - a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;
 - b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
 - c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
 - d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
 - e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 49.º

Candidaturas

- 1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda a indicação do círculo eleitoral.
- 2- Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 200 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respetivo, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do SITRA e ainda pela residência do primeiro subscritor.
- 3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efetivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.
- 4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:
 - a) Número de sócio do SITRA;
 - b) Idade;
 - c) Residência;
 - d) Categoria ou situação profissional;
 - e) Entidade empregadora.
- 5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

- 6- Nenhum associado do SITRA pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 50.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

- 1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.
- 2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.
- 3- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.
- 4- O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.
- 5- A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efetivos.
- 6- Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.
- 7- As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 51.º

Boletins de voto

- 1- Os boletins de voto serão editados pelo SITRA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.
- 2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.
- 3- Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do ato eleitoral, ou nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 52.º

Assembleias de voto

- 1- Funcionarão assembleias de voto em cada local que o conselho geral determine, bem como na sede e delegações do SITRA.

- 2- Os sócios que exerçam a sua atividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.
- 3- Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SITRA, pode o conselho geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.
- 4- As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo o conselho geral alterar esse horário.

Artigo 53.º

Constituição das mesas

- 1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.
- 2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.
- 3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.
- 4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.
- 5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 54.º

Votação

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência, desde que:
 - a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
 - b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;
 - c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.
- 4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.
- 5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.
- 6- A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio do SITRA e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 55.º

Apuramento

- 1- Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.
- 2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada ata.

Artigo 56.º

Recursos

- 1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.
- 2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SITRA.
- 3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 57.º

Revisão de estatutos

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.
- 2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados no congresso mediante subscrição, no mínimo, de 20 % dos congressistas;
- 3- Os projetos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições do número anterior, serão apresentados à mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data da realização do congresso e deverão ser afixados imediatamente na sede e delegações do SITRA
- 4- O congresso delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redação final.

Artigo 58.º

Fusão e dissolução

- 1- A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão do congresso, tomada com o voto favorável de três quartos dos delegados em exercício de funções.
- 2- A extinção ou dissolução do SITRA só poderá ser decidida em congresso, desde que votada por três quartos dos delegados em exercício de funções.
- 3- O congresso que deliberar a extinção ou dissolução do SITRA definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respetivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 59.º

Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição de qualquer órgão estatutário, será eleito pelo órgão que determinar a destituição um outro, que exercerá provisoriamente e até às novas eleições as funções que ao destituído estavam incumbidas.

Artigo 60.º

Alterações aos estatutos

- 1- Compete ao conselho geral adequar o texto dos estatutos à lei e às apreciações fundamentadas sobre a legalidade daqueles, emanadas do Ministério responsável pela área laboral e ou do Ministério Público.
- 2- A ata de onde consta a redação conforme o disposto no número anterior, acompanhada da lista de presenças e respetivos termos de abertura e encerramento, servirá para instruir o processo administrativo no Ministério responsável pela área laboral.

Artigo 61.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO

Regulamento do direito de tendência

- 1- O reconhecimento de qualquer tendência político sindical é da competência do conselho geral.
- 2- Para o exercício do direito de tendência, os sócios após a constituição formal em tendência, devem comunicar esse facto ao presidente do SITRA com a indicação dos respetivos representantes.
- 3- Os sócios formalmente organizados em tendência, têm direito a utilizar as instalações do Sindicato para efetuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas ao secretariado.
- 4- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como, apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.
- 5- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SITRA.
- 6- Cada tendência adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registado em 4 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fls 155, do livro n.º 2.

II – Direção

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

Eleição de 22 a 24 de abril de 2013, para o mandato de quatro anos

Presidente

Palmira Alves Peixoto, portador do bilhete de identidade n.º 7263642, emitido em 10/05/2007, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.º Secretário

Sónia Cristina Cunha Monteiro, portador do cartão de cidadão n.º 10264298, emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Tesoureiro

Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, portador do cartão de cidadão n.º 10897804, emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

António José Ribeiro Dias, portador do cartão de cidadão n.º 08747145, emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Maria de Fátima Silva Pires Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 7430559, emitido em 29/04/2005, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos José Fernandes Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 5979998, emitido em 22/11/2005, pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Maria de Fátima Magalhães Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 07664639 emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Madalena da Glória Ferreira Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 10829502 emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Luis Miguel Dias Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 13105771, emitido em 20/09/2006 pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Manuel António Teixeira de Freitas, portador do bilhete de identidade n.º 1768341, emitido em 06/03/2003, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Arménio Silva Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 06433256, emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Célia Maria Silva Queirós, portadora do cartão de cidadão n.º 11671140, emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

António Miguel Guimarães Silva, portador do cartão de cidadão n.º 07383247, emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

João Pereira da Rocha, portador do cartão de cidadão n.º 05990656, pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Manuel Fernandes Pinto da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 07505363, emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto.

União dos Sindicatos da Guarda / CGTP-IN

Eleição em 8 de maio de 2013, para mandato de três anos

Armandino Martins Susano, portador do bilhete de identidade n.º 4327632 de 06/03/2014 do Arquivo de Identificação de Guarda com o contribuinte n.º 126778833

António Manuel Neto de Matos, portador do cartão de cidadão n.º 06072796 9 ZZ6 de 21/11/2016 com o contribuinte n.º 174635362

António José Nunes da Costa Rebelo, portador do bilhete de identidade n.º 8271272 data de validade 19/03/2015 do Arquivo de identificação da Guarda com o contribuinte n.º 120203123

David Rodrigues Martins, portador do cartão de cidadão n.º 12162050 6ZZ4 data validade 15/09/2013 com o contribuinte n.º 21913349

Honorato Gil Robalo, portador do cartão de cidadão n.º 08427635 data de validade 09/06/2015 com o contribuinte n.º 198735510

Maria Helena Rafael da Costa Brites, portador do bilhete de identidade n.º 6085713 de 16/04/2014 do Arquivo de Identificação da Guarda com o contribuinte n.º 185929800

José António Gouveia Geraldes, portador do cartão de cidadão n.º 04463493 5 ZZ3 validade 5/01/2014 com o contribuinte n.º 160292450

José Manuel Lopes Catalino, portador do cartão de cidadão n.º 08447001 data de validade 7/04/2014 com o contribuinte n.º 180002686

Manuel Nunes Madeira, portador do cartão de cidadão n.º 04360433 ZZ3 data de validade 2/04/2014 com o contribuinte n.º 172690935

José Pedro Branquinho Branco, portador do cartão de cidadão n.º 7056273 data de validade 24/06/2014 com o contribuinte n.º 191376515

Sofia Paula Nogueira do Rosário Monteiro, portador do cartão de cidadão n.º 7377753 data de validade 10/04/2017 com o contribuinte n.º 182610349

Urbino José Ferreira de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 0 4230253 data de validade 01/04/2016 com o contribuinte n.º 180279262

Sandra Helena Fernandes Neves Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 10928479 8ZZ9 data de validade 06/03/2017 com o contribuinte n.º 203609239

Zulmiro Rodrigues de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 03238693 1ZZ7 data de validade 24/03/2015 com o contribuinte n.º 122106172

Associações de empregadores:

I – Estatutos

APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos

Alteração de estatutos aprovada em Assembleia geral, realizada em 20 de março de 2013, à última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [n.º 27, de 22 de julho de 2008](#).

CAPÍTULO I

Da natureza jurídica, denominação, sede e duração da Associação

Artigo 1.º

Natureza jurídica e denominação

A Associação Portuguesa de Analistas Clínicos é uma associação representativa dos proprietários de laboratórios de análises clínicas.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

- 1- A Associação tem âmbito nacional e sede em Lisboa.
- 2- Fica vedado à Associação fixar a sua sede em instalações pertencentes a associados ou a pessoas coletivas em que os associados tenham participação ou a que estejam, direta ou indiretamente, ligados.

Artigo 3.º

Duração

A Associação durará por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Do objeto social

Artigo 4.º

Fins da Associação

- 1- A Associação tem essencialmente por fim representar os proprietários de laboratórios de análises clínicas, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto profissionais como económicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as atividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos estatutos.
- 2- A Associação procurará, designadamente:
 - a) Estabelecer e reforçar, por todas as formas, o entendimento e cooperação entre os seus associados;
 - b) Contribuir para o progresso da atividade desenvolvida pelos seus associados, nomeadamente através da difusão de conhecimentos técnicos e científicos;
 - c) Fomentar as boas práticas e a qualidade nos laboratórios de análises clínicas;
 - d) Estimular a investigação
 - e) Diligenciar a melhoria das condições legais e administrativas do exercício da atividade, acompanhando a sua evolução e contribuindo para a solução dos seus problemas específicos;
 - f) Orientar e defender as atividades dos seus sócios, combatendo por todas as formas a concorrência ilegal e desleal e o exercício da atividade com infração dos preceitos legais ou regulamentares aplicáveis;
 - g) Defender a estabilidade financeira dos laboratórios de análises clínicas;
 - h) Reunir e fornecer aos associados as informações que lhe sejam solicitadas, designadamente em matéria de relações de trabalho;
 - i) Em geral, assegurar a coordenação da atividade com os sectores afins e defender os seus interesses legítimos no domínio da política social, económica, financeira e fiscal;
 - j) Promover a defesa da imagem dos laboratórios de análises clínicas, realizando ou apoiando iniciativas com esse fim;
 - l) Promover ou apoiar iniciativas donde resultem benefícios para o sector das análises clínicas e para a saúde pública;
 - m) Exercer todas as atividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação e não sejam expressamente vedadas por lei;
 - n) Colaborar com outras Associações, nacionais e estrangeiras, para o fomento das análises.

Artigo 5.º

Competência

Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo anterior, a Associação deverá, nomeadamente:

- a) Manter em funcionamento serviços administrativos, técnicos, científicos, jurídicos e outros que se revelem indispensáveis, fixando os respetivos regulamentos internos;
- b) Recorrer à colaboração de organizações nacionais e internacionais, bem como de especialistas consultores;
- c) Efetuar os inquéritos e os estudos necessários à realização dos fins associativos;
- d) Estabelecer, no que não dependa de diploma legal, e propor ou promover, no caso contrário, que as instâncias competentes fixem ou revejam os preceitos regulamentares e as normas a observar no exercício da atividade;
- e) Fiscalizar o cumprimento pelos associados e por terceiros das disposições legais e regulamentares a que a atividade se encontra sujeita;
- f) Aplicar aos associados as sanções que sejam da sua competência nos termos dos estatutos, dos regulamentos e normas emanadas da Associação ou da lei;
- g) Estudar e propor ao Governo ou a outras entidades da Administração Pública, bem como a organizações de empresas privadas, quaisquer medidas, procedimentos ou normas que possam concorrer para a adequada estruturação e o desenvolvimento do sector de análises clínicas e para a melhoria das condições gerais de exercício da atividade;
- h) Filiar-se em quaisquer organizações de interesse para a prossecução dos seus fins específicos e constituir, com organizações similares, associações de coordenação e de defesa dos interesses comuns;
- i) Colaborar com todas as instituições de saúde, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, em ordem à defesa da saúde pública e dos interesses comuns;
- j) Colaborar com a Ordem dos Farmacêuticos, com a Ordem dos Médicos, com outras associações representativas do sector de análises clínicas, ou da área da saúde, com as Faculdades de Farmácia e de Medicina, nas ações profissionais, técnicas e científicas que visem defender os interesses dos associados da Associação;
- l) Representar os associados junto de todas as entidades pública ou privadas em tudo o que se relacione com a defesa dos legítimos interesses do sector de análises clínicas;
- m) Negociar e celebrar, com entidades públicas ou privadas, acordos, convenções ou contratos, sobre a prestação de serviços de saúde por parte dos seus associados;
- n) Controlar a qualidade dos serviços de saúde prestados pelos seus associados;
- o) Promover iniciativas de investigação e desenvolvimento sobre análises clínicas;
- p) Promover a realização de cursos, seminários, congressos e outras manifestações de natureza pedagógica, científica e cultural;
- q) Constituir ou fazer parte de sociedades, qualquer que seja a sua forma ou natureza, cuja atividade possa contribuir para uma mais eficaz prossecução dos fins da Associação;
- r) Criar ou apoiar instituições particulares de solidariedade social ou outras de natureza e fins análogos;

Artigo 6.º

Comunicação

As decisões da Associação, no âmbito das suas atribuições e nos termos do artigo anterior, serão levadas ao conhecimento dos associados mediante circular, meios informáticos ou qualquer outra forma de comunicação.

Artigo 7.º

Regulamentos

Os regulamentos emanados da Associação e as normas por ela estabelecidas, depois de aprovados pelos órgãos competentes, serão obrigatórios para os associados decorridos cinco dias após a sua divulgação.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 8.º

Categorias dos associados

- 1- A Associação é constituída pelos associados.
- 2- Os associados podem ser efetivos ou honorários.

SECÇÃO I

Dos associados efetivos

Artigo 9.º

Requisitos para admissão como associado efetivo

- 1- Podem ser associados efetivos, as pessoas singulares ou coletivas do sector privado que, no território nacional, exerçam a atividade de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica.
- 2- Os associados efetivos que sejam pessoas coletivas são representados perante a Associação pelos seus gerentes e administradores.

Artigo 10.º

Direitos dos associados efetivos

São direitos dos associados efetivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação;
- c) Beneficiar em termos de perfeita igualdade com os demais associados efetivos de todas as iniciativas da Associação, nomeadamente, manifestações científicas, técnicas ou culturais;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da Associação as propostas e sugestões que considerem úteis para a prossecução das finalidades daquela;
- e) Utilizar os serviços da Associação, nos termos regulamentares;
- f) Examinar as contas da Associação nas épocas e nas condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;
- g) Exercer os demais direitos que para eles resultem dos estatutos e dos regulamentos da Associação;
- h) Fiscalizar e participar aos órgãos competentes todas as infrações de que tenham conhecimento, em especial as que afetem a responsabilidade coletiva dos associados efetivos ou os seus interesses comuns.

Artigo 11.º

Obrigações dos associados efetivos

São deveres dos associados efetivos:

- a) Pagar a quota nos termos estabelecidos;
- b) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos;
- c) Cumprir os estatutos e os regulamentos aplicáveis à sua atividade, incluindo os emanados da Associação;
- d) Cumprir as resoluções dos órgãos da Associação;
- e) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
- f) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da Associação e para a eficácia da sua ação;
- g) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos estatutos;
- h) Cumprir os acordos, convenções ou contratos, sobre a prestação de serviços de saúde que sejam outorgados pela Associação;
- i) Participar à Associação, nos 30 dias posteriores à data da sua ocorrência, as alterações verificadas na propriedade dos laboratórios de análises ou nas sociedades proprietárias dos laboratórios de análises.

Artigo 12.º

Admissão de associados efetivos

- 1- A decisão de admissão de associados efetivos é da competência da direção.
- 2- Os pedidos são instruídos com os elementos necessários à identificação do laboratório de análises clínicas e do seu representante e à demonstração de que o interessado cumpre as obrigações legais relacionadas com o exercício da atividade e preenche os requisitos exigidos nos estatutos.
- 3- Podem ser fixados em regulamento interno, a aprovar pela assembleia geral, os documentos e elementos que os interessados devem apresentar para comprovação dos requisitos exigidos nos estatutos.
- 4- A direção pode exigir informações e elementos complementares que entenda necessários.
- 5- Da decisão da direção sobre o pedido de admissão cabe recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado efetivo.

Artigo 13.º

Atualização da inscrição

A inscrição dos associados efetivos deverá atualizar-se sempre que o justifiquem quaisquer alterações verificadas na propriedade dos laboratórios de análises clínicas ou nas sociedades proprietárias dos laboratórios de análises clínicas.

Artigo 14.º

Caducidade da inscrição de associado efetivo

A inscrição caduca, nomeadamente:

- a) Pelo encerramento definitivo do laboratório de análises clínicas;
- b) Pela morte do associado efetivo;
- c) Pela declaração de falência ou insolvência do associado efetivo.

Artigo 15.º

Exclusão de associados efetivos

- 1- Serão excluídos de associados efetivos:
 - a) Os que pedirem a sua exclusão;
 - b) Os que deixem de reunir os requisitos para a sua admissão;
 - c) Os que não paguem as respetivas quotas durante três meses consecutivos;

- d) Os que forem condenados por crime suscetível de afetar o prestígio da Associação;
 - e) Os que pratiquem atos graves de concorrência desleal, violem normas fundamentais a que se encontre sujeita a atividade ou por qualquer outra forma ponham em causa a defesa dos interesses coletivos;
 - f) Os que, por qualquer forma, lancem dolosamente o descrédito sobre a Associação ou sobre os seus associados.
- 2- A exclusão de associado efetivo é da competência da direção.
 - 3- Da decisão da direção sobre a exclusão de associado efetivo cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 16.º

Readmissão de associados efetivos

- 1- Serão readmitidos como associados efetivos aqueles que o solicitem e:
 - a) No caso previsto na alínea b), do n.º 1, do artigo anterior, voltem a reunir os requisitos para a sua admissão;
 - b) No caso previsto na alínea c), do n.º 1, do artigo anterior, liquidem todas as quantias em dívida à Associação;
 - c) Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f), do n.º 1, do artigo anterior, sejam reabilitados, ilibados ou se comprove que deixaram de se verificar as razões determinantes da exclusão.
- 2- Da decisão da direção sobre o pedido de readmissão cabe recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado efetivo.

Artigo 17.º

Direitos dos associados efetivos excluídos ou cuja inscrição caducou

O associado efetivo que por qualquer forma deixe de pertencer à Associação não terá direito a receber as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da Associação, não ficando vinculado ou protegido pelos acordos, convenções ou contratos celebrados pela Associação com outras entidades públicas ou privadas.

SECÇÃO II

Dos associados honorários

Artigo 18.º

Requisitos para a admissão como associado honorários

Podem ser associados honorários da Associação:

- a) As pessoas singulares ou coletivas nacionais ou estrangeiras, inscritas como associados em associações congéneres, desde que estas concedam aos associados da Associação regime de reciprocidade;
- b) As pessoas, singulares ou coletivas, as entidades ou os organismos, nacionais ou estrangeiros, que se tenham distinguido no exercício profissional, técnico ou científico relativo às análises clínicas, ou que, pelo seu prestígio ou por terem contribuído de modo relevante para a dignificação e desenvolvimento da Associação, sejam merecedores de tal distinção;
- c) As pessoas, singulares ou coletivas, as entidades ou os organismos, nacionais ou estrangeiros, que contribuam economicamente para a Associação.

Artigo 19.º

Direitos dos associados honorários

- 1- Os associados honorários usufruem de todos os benefícios, serviços e iniciativas da Associação que se encontram à disposição dos associados efetivos, salvo decisão em sentido contrário da direção, com exceção do direito de eleger ou ser eleitos para os órgãos da Associação.
- 2- Os associados honorários podem dirigir recomendações a qualquer órgão da Associação e ser nomeados para o conselho científico ou para grupos de trabalho.
- 3- Os associados honorários previstos na alínea a) do artigo anterior estão isentos do pagamento de quotas desde que a respetiva associação concedam aos associados da Associação regime de reciprocidade.

Artigo 20.º

Deveres dos associados honorários

São deveres dos associados honorários:

- a) Pagar a quota nos termos estabelecidos;
- b) Desempenhar os cargos para que forem nomeados, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos;
- c) Cumprir os estatutos e os regulamentos aplicáveis à sua atividade, incluindo os emanados da Associação;
- d) Cumprir as resoluções dos órgãos da Associação;
- e) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
- f) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da Associação e para a eficácia da sua ação;
- g) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos estatutos.

Artigo 21.º

Admissão, atualização e caducidade da inscrição, exclusão e readmissão de associados

A admissão, atualização e caducidade da inscrição, exclusão e readmissão de associados, rege-se pelo disposto nos artigos 12.º a 16.º, com as devidas adaptações.

CAPÍTULO IV

Outros membros

Artigo 22.º

Outros membros

Os Farmacêuticos ou Médicos com título de especialidade na área do laboratório ou em período de formação numa especialidade do laboratório, podem ser admitidos como membros da Associação.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 23.º

Receitas da Associação

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas a pagar pelos associados;
- b) As contribuições ou donativos de pessoas singulares ou coletivas, de entidades ou de organismos, nacionais ou estrangeiros;
- c) As doações que lhe venham a ser feitas e os legados ou heranças de que seja beneficiária;
- d) Os rendimentos dos seus bens;
- e) As importâncias que cobre por serviços prestados;
- f) O produto das multas impostas aos associados nos termos dos estatutos e regulamentos;
- h) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

Artigo 24.º

Quotas

- 1- O associado fica sujeito ao pagamento de uma quota mensal, que, no caso do associado efetivo, é respeitante a cada laboratório de análises clínicas.
- 2- A quota pode ser liquidada anual, semestral ou trimestral, mas sempre de forma antecipada.

Artigo 25.º

Despesas da Associação

As despesas da Associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos estatutos e dos regulamentos e normas por ela editados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

Artigo 26.º

Movimento de fundos

- 1- A Associação manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efetivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por meio de cheque.
- 2- O movimento das importâncias depositadas será feito mediante transferência bancária ou cheque assinado pelo tesoureiro ou seu substituto e por qualquer membro da direção.

Artigo 27.º

Aquisição e alienação de bens

- 1- A Associação poderá adquirir bens a título gratuito.
- 2- A Associação só poderá adquirir a título oneroso, os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários à consecução dos fins.
- 3- A aquisição de bens imóveis, a título oneroso, bem como a sua alienação, depende sempre de autorização da assembleia geral.

Artigo 28.º

Orçamento

- 1- A vida financeira e a gestão da Associação no seu conjunto ficam subordinadas a orçamento anual a aprovar pela assembleia geral, eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.
- 2- A proposta do orçamento ordinário de cada exercício será submetida pela direção à assembleia geral até 31 de dezembro do ano anterior.
- 3- Os orçamentos suplementares serão igualmente submetidos a deliberação da assembleia geral.

Artigo 29.º

Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 30.º

Relatório, balanço e contas anuais

- 1- A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral, **até 31 de março** do ano seguinte, o relatório, balanço e contas de cada exercício.
- 2- Na sede serão disponibilizados, com antecedência não inferior a 10 dias da data da reunião da assembleia geral, exemplares do relatório, balanço e contas da direção, para exame dos associados.

Artigo 31.º

Reservas

- 1- O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos seguintes termos:
 - a) 10 % para reserva obrigatória;
 - b) 10 % para fundo de obras e iniciativas da Associação;
 - c) O restante para fins que a assembleia geral determinar.
- 2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia geral.
- 3- Pode ser constituída uma reserva especial de investimento por afetação direta de parte da quota mensal prevista no artigo 24.º.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 32.º

Órgãos da Associação

São órgãos da Associação os seguintes:

- a) Assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 33.º

Elegibilidade

- 1- Só poderão ser eleitos os associados efetivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Os associados efetivos que sejam pessoas coletivas podem ser eleitos para mais de um órgão da Associação.

Artigo 34.º

Eleição

Os membros dos órgãos da associação são eleitos em assembleia geral, por maioria simples de votos, entre listas que apresentem os seguintes requisitos:

- a) Sejam constituídas por associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos;
- c) Indiquem candidatos para todos os lugares a preencher e sejam acompanhadas de declarações destes em como aceitam ser candidatos.

Artigo 35.º

Comissão eleitoral

- 1- São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os órgãos da Associação.
- 2- Os processos eleitorais serão fiscalizados por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.
- 3- À comissão eleitoral caberá ainda preparar e acompanhar o processo eleitoral.

Artigo 36.º

Escrutínio secreto

As eleições serão sempre feitas por escrutínio secreto.

Artigo 37.º

Voto por correspondência

- 1- É admitido o voto por correspondência nas eleições para os órgãos da Associação.
- 2- O voto por correspondência só será válido desde que cada uma das listas seja remetida em sobrescrito branco fechado e este incluído num outro timbrado, com a indicação exterior do nome do votante e do seu número de associado efetivo, e todos os sobrescritos incluídos num

outro dirigido ao presidente da assembleia geral através de carta com a assinatura reconhecida ou acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade.

- 3- O presidente da assembleia geral determinará que os sobrescritos brancos fechados sejam imediatamente introduzidos nas respetivas urnas.

Artigo 38.º

Mandato

- 1- O mandato dos órgãos da Associação é de três anos, podendo os seus titulares ser reeleitos sucessivamente.
- 2- Os órgãos da Associação podem ser destituídos, no todo ou em parte, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito pelo seu presidente, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados efetivos.
- 3- A assembleia geral que delibere a destituição dos órgãos da Associação nos termos do número anterior, elege os órgãos ou elementos substituídos.

Artigo 39.º

Exercícios de cargos

- 1- Os associados exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da Associação ou nomeados, podendo ser reembolsados das despesas que efetuarem por virtude desse exercício, desde que devidamente documentadas e por força de verbas orçamentadas para esse fim.
- 2- Os associados efetivos que sejam pessoas coletivas exercem os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da Associação através dos seus gerentes e administradores.
- 3- Os gerentes ou administradores de um associado efetivo que seja uma pessoa coletiva não podem exercer vários cargos nos órgãos da Associação, nem mais de um gerente ou de um administrador do associado efetivo que seja uma pessoa coletiva podem exercer cargos no mesmo órgão da Associação.
- 4- No caso de falta de quórum de algum órgão por vacatura de lugares, realizar-se-ão eleições intercalares exclusivamente para os lugares vagos, cessando os novos membros as suas funções no fim do mandato para que haviam sido eleitos os membros anteriores.
- 5- Estas eleições intercalares não se realizarão se a vacatura de lugares por falta de quórum ocorrer até um ano antes das datas previstas para as eleições normais de fim de mandato, cabendo ao presidente da direção a nomeação dos membros que ocuparão interinamente os lugares vagos.
- 6- Excetua-se do preceituado no número anterior o cargo de presidente da direção que, independentemente de qualquer prazo, será ocupado automática e interinamente pelo vice-presidente da direção.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 40.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 41.º

Presidência da assembleia

- 1- A assembleia geral é presidida um presidente.
- 2- Faltando à reunião da assembleia geral, o presidente é substituído pelo associado efetivo que a assembleia geral designar.

Artigo 42.º

Atribuições do presidente

Incumbe ao presidente da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia geral, na conformidade da lei e dos estatutos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das atas e assiná-las;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral;
- d) Dar posse aos associados efetivos eleitos para os órgãos sociais no prazo máximo de 30 dias;
- e) Comunicar a todos os associados efetivos as deliberações tomadas nas reuniões.

Artigo 43.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir o respetivo presidente, a direção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e deliberar sobre o relatório, balanço e contas, plano de atividades e orçamento de cada exercício;
- c) Aprovar, sob proposta da direção, os regulamentos internos da Associação;
- d) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;
- e) Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação a qualquer título;

- f) Conhecer as matérias a que se refere a alínea h) do artigo 5.º;
- g) Decidir dos recursos para ela interpostos de decisões da direção;
- h) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e a dissolução e liquidação da Associação;
- i) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos estatutos;
- j) Pronunciar -se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

Artigo 44.º

Reunião da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia reúne ordinariamente:
 - a) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direção, e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior;
 - b) No último trimestre de cada ano, para apreciar e votar o plano de atividades e o orçamento para o exercício do ano seguinte;
 - c) De três em três anos e no último trimestre, para a eleição dos órgãos sociais.
- 3- A assembleia reúne extraordinariamente por convocação do respetivo presidente, a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um quinto dos associados efetivos em pleno direito.

Artigo 45.º

Convocação da assembleia geral

- 1- A convocação das assembleias gerais é feita mediante o envio, por correio eletrónico, de um aviso convocatório dirigido para o endereço eletrónico dos associados efetivos, e a publicação de um anúncio num jornal nacional, com antecedência não inferior a 10 dias.
- 2- No aviso e no anúncio indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião e a respetiva ordem do dia.
- 3- Os elementos de escrita e demais documentos referentes à ordem do dia deverão estar patentes na sede da Associação, para consulta dos associados efetivos, desde a data da convocatória até vinte e quatro horas antes da realização da assembleia geral
- 4- As deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia são anuláveis.

Artigo 46.º

Quórum

- 1- A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes pelo menos metade dos associados efetivos.
- 2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados efetivos, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

- 3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida pelos associados efetivos, só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos metade dos requerentes.

Artigo 47.º

Votação

- 1- Cada associado efetivo tem direito a um voto.
- 2- Nenhum associado efetivo poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias que lhes digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a Associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.
- 3- É permitido o voto por procuração nas seguintes condições:
 - a) Cada associado efetivo não poderá representar mais de três outros associados efetivos;
 - b) A procuração pode ser conferida em documento particular ou em simples carta, dirigida ao presidente da assembleia geral;
 - c) A assinatura do associado efetivo mandante deve ser reconhecida por notário ou abonada por outros dois associados efetivos, com exclusão do mandatário;
 - d) No referido documento deve especificar-se claramente o mandatário e a assembleia geral a que a procuração respeita.

Artigo 48.º

Voto por correspondência

- 1- É permitido o voto por correspondência que deverá ser exercido de forma antecipada.
- 2- Tais votos deverão ser enviados por escrito ao presidente da mesa de voto.
- 3- Quando o voto deva ser por boletim, os associados efetivos que o desejem deverão solicitar ao presidente da mesa de voto os boletins próprios, devendo então os mesmos ser preenchidos e enviados pelos associados efetivos ao presidente da mesa de voto.

Artigo 49.º

Maiorias

- 1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados efetivos presentes ou representados.
- 2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, bem como sobre a integração da Associação ou a destituição dos órgãos sociais, exigem, para serem aprovadas, o voto favorável de três quartos do número de associados efetivos presentes.
- 3- A deliberação sobre a dissolução da Associação só poderá ser aprovada com o voto favorável de três quartos do número total de associados efetivos.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 50.º

Composição

- 1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro.
- 2- A direção pode ser composta, ainda, por dois vogais efetivos.
- 3- As listas concorrentes à eleição para a direção deverão indicar o cargo que cada um dos respetivos elementos ocupará na direção.
- 4- O presidente e o vice-presidente deverão ser obrigatoriamente licenciados em farmácia ou em ciências farmacêuticas, com a especialidade em análises clínicas, ou licenciados em medicina, com a especialidade em patologia clínica.
- 6- Os associados efetivos que sejam pessoas singulares e que não preencham os requisitos previstos no número anterior, deverão indicar o diretor técnico do seu laboratório de análises clínicas; os sócios que sejam pessoas coletivas deverão indicar um representante que preencha os requisitos previstos no número anterior, o qual deverá, ainda, ser titular do capital ou de uma fração do capital da pessoa coletiva ou desempenhar as funções de diretor técnico do laboratório de análises clínicas.

Artigo 51.º

Competência da direção

A direção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, na conformidade da lei e dos estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Gerir a Associação;
- b) Representar a Associação em juízo e fora dele, nomeadamente, junto das associações congêneres nacionais ou estrangeiras, podendo constituir mandatários;
- c) Admitir os associados, declarar a caducidade da respetiva inscrição e deliberar sobre a sua exclusão e readmissão;
- d) Definir as condições de admissões dos membros previstos no artigo 22.º;
- e) Criar o Conselho Científico ou Grupos de Trabalho, aprovar os respetivos regulamentos de funcionamento e nomear os seus elementos;
- f) Organizar cursos de aperfeiçoamento, seminários, conferências, congressos e outras manifestações de natureza idêntica;
- g) Editar revistas, separatas e outras publicações de interesse para os associados;
- g) Definir e submeter à apreciação da assembleia geral as linhas fundamentais da Associação e da atividade a desenvolver pelos órgãos diretivos;
- h) Sujeitar à apreciação da assembleia geral os planos plurianuais e programas anuais de ação que elabore;

- i) Fazer aprovar pela assembleia geral o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares, se existirem;
- j) Gerir os fundos da Associação;
- l) Fixar o valor da quota mensal e das taxas a cobrar por serviços prestados;
- m) Organizar os serviços, contratar e demitir o respetivo pessoal e fixar as suas remunerações;
- n) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias decisões;
- o) Negociar convenções coletivas de trabalho;
- p) Elaborar e submeter à consideração da assembleia geral as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deve sujeitar-se a atividade ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições do exercício da atividade;
- q) Elaborar e propor à assembleia geral os regulamentos internos da Associação;
- r) Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício;
- s) Instaurar procedimentos disciplinares e aplicar, aos responsáveis, as sanções a que os mesmos estejam sujeitos nos termos dos estatutos, dos regulamentos da Associação e das disposições legais em vigor;
- t) De modo geral, tomar as resoluções administrativas e praticar os atos de gestão indispensáveis à realização dos fins da Associação e que não sejam da competência dos outros órgãos.
- u) Celebrar acordos com associações congéneres nacionais ou estrangeiras.

Artigo 52.º

Convocação e funcionamento

A direção reúne sempre que for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros e funcionará logo que também esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 53.º

Maioria

As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 54.º

Votação eletrónica

- 1- A direção pode tomar deliberações através de correio eletrónico.

- 2- As deliberações da direção tomadas nos termos previstos no número anterior são ratificadas na primeira reunião da direção que tenha lugar após a votação eletrónica.

Artigo 55.º

Quem obriga a Associação

- 1- A Associação obriga-se:
- a) Pela assinatura de dois dos membros da direção, uma das quais a do tesoureiro ou presidente, sempre que se trate de movimentação de fundos;
 - b) Através de mandatários, legalmente habilitados pela direção, com poderes específicos.
- 2- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por membro da direção ou funcionário qualificado a quem tenham sido atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 56.º

Composição

- 1- A assembleia geral elegerá um conselho fiscal, composto por um presidente, um vice-presidente e um vogal.
- 2- Em caso de impedimento definitivo, o presidente é substituído pelo vice-presidente.

Artigo 57.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre as contas da Associação, a apresentar anualmente pela direção à assembleia geral;
- b) Apresentar à direção as sugestões que considere convenientes.

Artigo 58.º

Funcionamento

O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente e obrigatoriamente uma vez por ano para apreciação do relatório, balanço e contas anuais ou ainda com a direção, sempre que esta, ou o próprio conselho fiscal, o solicite.

CAPÍTULO VII

Da disciplina

Artigo 59.º

Infrações disciplinares

As infrações aos estatutos, bem como às deliberações da assembleia geral e da direção, constituem infrações disciplinares.

Artigo 60.º

Procedimento disciplinar

- 1- A instauração de procedimento disciplinar é da competência da direção.
- 2- O procedimento disciplinar será instaurado por participação de qualquer associado efetivo ou oficiosamente quando os factos sejam do conhecimento da direção.
- 3- O associado efetivo é notificado da nota de culpa e para apresentar a sua defesa escrita, no prazo de 30 dias, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento dos factos.
- 4- A Associação não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez testemunhas no total.
- 5- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de receção.
- 6- Apresentada a defesa escrita e realizadas as diligências probatórias, a direção decidirá, cabendo da sua decisão recurso para a assembleia geral se a pena for igual ou superior à da alínea c) do artigo seguinte.
- 7- O recurso previsto no número anterior deve ser interposto no prazo de 15 dias, contados da data da notificação da decisão feita nos termos do n.º 2.

Artigo 61.º

Sanções

- 1- As infrações disciplinares ficam sujeitas às seguintes sanções:
 - a) Advertência;
 - b) Censura;
 - c) Multa;
 - d) Suspensão até dois anos;
 - e) Expulsão.
- 2- Constitui infração disciplinar grave, passível de expulsão, o não cumprimento dos acordos, convenções e contratos outorgados pela Associação, bem como os procedimentos contrários a deliberações legítimas dos órgãos estatutariamente competentes, que se traduzam em grave

violação do dever de solidariedade coletiva e prejudiquem a prossecução de interesses associativos fundamentais.

- 3- A multa a que se refere a alínea c) do n.º 1 deste artigo terá um valor mínimo equivalente a 10 vezes o valor da quota mensal e máximo equivalente a 200 vezes o valor da mesma quota, que estiver em vigor à data da infração.
- 4- As sanções previstas no n.º 1 deste artigo são igualmente aplicáveis à infração aos regulamentos e normas da Associação, se estes não estabelecerem sanções diversas.

Artigo 62.º

Pagamento de multas

- 1- As multas devem ser liquidadas no prazo de 30 dias a contar da data da notificação, feita nos termos do n.º 2 do artigo precedente, ou, em caso de recurso, 30 dias após a notificação feita pelo presidente da assembleia geral.
- 2- O pagamento da multa poderá ser feito por utilização de qualquer quantitativo do infrator que se encontre em poder da Associação.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

SECÇÃO I

Normas transitórias

Artigo 63.º

Mandatos em curso

- 1- Os órgãos concluirão os mandatos atualmente em curso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- O conselho disciplinar será eleito nas primeiras eleições para os órgãos nacionais que se realizarem após a entrada em vigor das presentes alterações aos estatutos.

SECÇÃO II

Liquidação

Artigo 64.º

Liquidatários

A liquidação da Associação, quando a ela haja lugar, será feita pelos liquidatários que a assembleia geral para o efeito designar.

Registado em 4 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fls 117, do livro n.º 2

APEP – Associação de Publicidade Exterior de Portugal - Cancelamento

Por sentença proferida em 20 de março de 2013, transitada em julgado em 29 de abril de 2013, no âmbito do processo n.º 2628/11.4TVLSB, que correu termos na 5.ª Vara Cível – Varas Cíveis de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a APEP - Associação Portuguesa de Publicidade Exterior de Portugal, foi declarada a sua extinção ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da Direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da APEP - Associação de Publicidade Exterior de Portugal, efetuado em 1 de agosto de 1990, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Portuguesa de Odontologia - Cancelamento

Por sentença proferida em 15 de março de 2013 e transitada em julgado em 24 de abril de 2013, no âmbito do processo n.º 3117/10.0TTLSB, que correu termos no 4.º Juízo – 2.ª Secção do Tribunal do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a Associação Portuguesa de Odontologia, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da Direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Odontologia, efetuado em 9 de março de 1979, com efeitos a partir da publicação deste *aviso no Boletim do Trabalho e Emprego*.

II – Direção

Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa

Eleição em 17 de maio de 2013, para o mandato de três anos

Presidente

Jotelar - Equipamentos de Hotelaria, L.^{da}, repr. por Acílio dos Santos da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 7233521.

Vice-Presidente

Acácio Gomes & Nunes, L.^{da}, repr. por Rui Manuel de Oliveira Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 1083579.

Secretária da Direção

D. Madeira & C. Fernandes, L.^{da}, repr. por Clotilde Maria Antunes Madeira, portadora do bilhete de identidade n.º 1313461 .

Tesoureiro

Mário de Jesus & Arlete Filipe, L.^{da}, repr. por José Ventura Filipe Alves, portador do bilhete de identidade n.º 25721.

Vogais

Interdeco – Comércio e Indústria de Decorações, L.^{da}, repr. por Sidónio Vasco Martins Pais, portador do bilhete de identidade n.º 648778.

Electro Romano – Comércio de Acessórios e Reparações Eléctricas, L.^{da}, repr. por Francisco Pires Romano, portador do bilhete de identidade n.º 2403847.

Vítor Manuel Mimoso Freire Fontinha, empresário em nome individual, portador do bilhete de identidade n.º 7845483.

Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias – ANESUL

Eleição em 16 de abril de 2013, para o mandato de três anos

Presidente da Direção:

Eng. Paulo Moutinho Neves, em representação da SADOPOINT - Terminal Marítimo do Sado, S.A.

Diretores Efetivos: -

Manuel Francisco Carriço dos Santos, em representação da PORTMAR - Agência de Navegação, L.^{da}.

Dr. Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo, em representação da NAVIGOMES - Navegação e Comércio, L.^{da}.

Cmdte. Carlos Manuel dos Reis Santos, em representação da OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.^{da}.

Eng. Joaquim Franco, em representação da Sapec - Terminais Portuários, S.A.

Diretores Suplentes:

Dr. Rogério Paulo Silvestre Salgueiro, em representação da NAVIPOR - Operadora Portuária Geral, L.^{da}.

Eng. João Pratas Leitão, em representação da Mar e Sado Tráfego, Transportes e Serviços, L.^{da}.

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

Eleição em 29 de abril de 2013, para o mandato de três anos

Silampos - Sociedade Ind. Louça Metálica Campos, S.A.

Presidente: Aníbal José da Costa Campos

Ferreira Marques & Irmão, L.^{da}.

Vice-Presidente: Rui Manuel Macedo Ferreira Marques

Pombo - Indústria Metalúrgica, L.^{Da}.

Vice-Presidente: Susana Maria Azevedo Alvarez Pombo

Felino - Fundação E Construções Mecânicas, S.A.

Vice-Presidente: Manuel Augusto Ferreira Braga Lino

Colep Portugal, S.A.

Vice-Presidente: Vítor Manuel Pereira Neves

Elísio Paulo & Azevedo, L.^{da}.

Vice-Presidente: Elísio Paulo de Oliveira Azevedo

Tegopi - Indústria Metalomecânica, S.A.

Vice-Presidente: Manuel Pedro Tomé de Aguiar Quintas

Manuel Marques, Herdeiros, S.A.

Vice-Presidente: José Avelino Oliveira da Costa Marques

Cei - Companhia De Equipamentos Industriais, L.^{da}.

Vice-Presidente: Fernando Manuel Fernandes Sousa

Extrusal - Companhia Portuguesa de Extrusão, S.A.

Vice-Presidente: Cristina Maria Madaíl Lourenço Bóia

Simoldes Aços, S.A.

Vice-Presidente: António da Silva Xará

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, S.A.

Rua Conde Barão, 4415-103 Sermonde, Vila Nova de Gaia.

Estatutos aprovados em 23 de maio de 2013

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

- 1- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

Competência do plenário

- 1- Compete ao plenário:
 - a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
 - b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
 - c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
 - d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

- 1- O plenário pode ser convocado:
 - a) Pela CT;
 - b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalho

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

- 1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.
- 2- Na hipótese prevista na alínea *b)* do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a mais de 50 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor e nos referendos.
 - 3.1 - As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Natureza da CT

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

- 1- Compete à CT, e constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:
 - a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
 - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
 - c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - d) Participar, entre outros, nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.
 - e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
 - f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.
- 2- As subcomissões de trabalhadores podem:
 - a) Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *f)* do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
 - b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

- 1- O disposto no artigo anterior, em especial na alínea a) entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

- 1- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:
 - a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
 - b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
 - c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
 - d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
 - f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;
 - g) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
 - h) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.
 - i)

Artigo 16.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

- 1- Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
 - c) Situação do aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
 - f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
 - g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;
 - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

- 1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:
- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
 - d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
 - g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
 - h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.
- 2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

- 1- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:
- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;
 - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos' humanos e financeiros;
 - c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
 - d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
 - e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização e reestruturação da empresa

- 1- Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:
- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reorganização referidos no artigo anterior;
 - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
 - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
 - d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
 - e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.
- 2- A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

- 1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:
 - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão nas respetivas empresas;
 - c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
 - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- 2- As subcomissões de trabalhadores podem:
 - a) Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *e)* do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
 - b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta; c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

- 1- A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

- 1- A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.
- 2- O exercício do direito previsto no n.º1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da Empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.
- 2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

- 1- A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

- 1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

- 1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.
- 2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

- 1- Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

- 1- É proibido e considerado nulo e sem efeito, todo o acordo ou ata que vise:
 - a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
 - b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

- 1- Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.
- 2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.
- 3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

- 1- A CT é composta 3 elementos, nos termos da alínea *b*) do artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de quatro (4) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutra a sua competência, essa delegação só produz efeitos com a concordância dos restantes membros da CT.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração superior a um mês por motivos de saúde ou deslocações ao estrangeiro em serviço, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Vinculação da CT

- 1- Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 45.º

Organização e funcionamento da CT

- 1- A atividade da CT é coordenada por um coordenador e um secretariado.
- 2- O coordenador e o secretariado são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.
- 3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participem pelo menos dois dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua atividade

Artigo 48.º

Logotipo da CT

- 1- A CT, utilizará como logotipo em toda a sua documentação oficial um desenho constituído por duas setas de cor verde no sentido dos ponteiros do relógio, contendo no seu interior o desenho de um recipiente de resíduos, envolto pela designação “CT SULDOURO S.A.” por baixo está a designação completa da “**COMISSÃO DE TRABALHADORES DA SULDOURO S.A.**”



Artigo 49.º

Património da CT

- 1- Em caso de extinção da CT o respetivo património será entregue a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

Artigo 50.º

Disposições gerais e transitórias

- 1- Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

- 1- São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Dois membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;
 - b) Na falta de CE eleita nos termos destes estatutos, o ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa;
 - c) Na falta de CE eleita nos termos destes estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - d) O número de membros referidos nas alíneas anteriores será acrescido de um representante designado (delegado de lista) por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, por escrito, no ato de apresentação das respetivas candidaturas.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores (CT).
- 4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral (CE).
- 5- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 6- Em caso de empate/paridade, será chamado o trabalhador mais velho da empresa.
- 7- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

- 1- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada, sendo caso disso, por estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.
- 3- O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída para esse efeito.
- 2- Na falta de CE constituída nos termos dos estatutos o ato eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.6 - A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 6- Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da (s) mesa (s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:
 - a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
 - b) Trabalhadores mais idosos.
- 3- A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos de ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas pode fazer circular a uma pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo e de boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalada mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo e de boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.
- 2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.
- 5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.
- 6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação são afixadas a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.
- 2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:
 - a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;
 - b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- 3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

- 3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.
- 2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.
- 3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
- 4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.
- 7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

- 1- A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.
- 2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

- 1- As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

- 1- As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

- 1- Estes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 06 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fls 191 do livro n.º 1

Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 13 de maio de 2013, com última publicação no [*Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 43, de 22 de novembro de 2012*](#)

ESTATUTOS

Os trabalhadores da easyJet Airline Company Limited Sucursal em Portugal, no exercício dos direitos conferidos pela Constituição e pela lei, dispostos a reforçar os seus interesses e direitos aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

Preâmbulo

É intenção destes estatutos e da comissão de trabalhadores resultante, que os trabalhadores eleitos se rejam pelos princípios de democracia participativa, primando sempre pela total transparência em todos os seus atos.

a comissão de trabalhadores é autónoma e independente: “As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores são independentes do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza” (artigo 405.º do código do trabalho).

É objetivo desta CT e de todos a que lhe pertencem garantir os valores republicanos da igualdade, liberdade e fraternidade.

TÍTULO 1

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO 1

Formas de organização

SECÇÃO 1

Âmbito e direitos

Artigo 1.º

Âmbito

- 1- O âmbito dos presentes estatutos respeita a todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a easyJet Airline Company Limited Sucursal em Portugal, na área geográfica que abrange o continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou que embora vinculados a essas áreas estejam destacados em delegações da empresa no estrangeiro.
- 2- Os trabalhadores organizam-se e atuam pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da easyJet Airline Company Limited Sucursal em Portugal a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores exercem diretamente, ou através dos seus órgãos representativos legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- São direitos dos trabalhadores:
 - a) Eleger e ser eleito membro da CT, de subcomissões de trabalhadores, representante dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários de empresa;
 - b) Subscrever projetos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidatura e convocatórias;
 - c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação de lei, dos estatutos ou do regulamento eleitoral;
 - d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;
 - e) Exercer quaisquer cargos, funções das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

Artigo 3.º

Órgãos dos trabalhadores

São órgãos dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral;
- b) A comissão de trabalhadores (CT)

SECÇÃO II

Assembleia geral – Natureza e competência.

Artigo 4.º

Assembleia geral

- 1- A assembleia geral, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da Easyjet Airline Sucursal em Portugal e reúne-se normalmente na sede da empresa sita no Aeroporto de Lisboa (Portela), ou outro lugar designado pela CT.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destitui-la a todo o tempo;
- c) Acompanhar e decidir sobre a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir a todo o tempo os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- e) Acompanhar e decidir sobre a atividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT;
- g) Deliberar sobre a adesão ou revogação de adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

SECÇÃO III

Assembleia geral – Funcionamento

Artigo 6.º

Convocação da assembleia geral

- 1- A assembleia geral pode ser convocada:
 - a) Pela comissão de trabalhadores (CT);
 - b) Pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.
- 2- a) No caso da alínea b) do n.º1, a CT pode convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias.
 - b) Nos restantes casos a convocação da assembleia geral é feita com 8 dias de antecedência, embora se possa convocar com apenas um dia de antecedência sem que a mesma seja considerada de emergência, tentando garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.
- 3- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea b) do número 1, só se realizará se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

Artigo 7.º

Assembleia geral de emergência

- 1- A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.
- 2- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 8.º

Assembleias sectoriais

Poderão realizar-se assembleias sectoriais, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o sector ou delegação;
- b) Questões atinentes ao sector ou à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1- A assembleia geral delibera verdadeiramente sempre que nela participem 10 % ou 100 trabalhadores da easyJet Airline Company Limited Sucursal em Portugal, nos termos do n.º1 do artigo 1.º, salvo para a destituição da CT em que a participação mínima deve corresponder a 20 % do coletivo de trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:
 - a) Destituição da CT;
 - b) Destituição de representantes dos órgãos estatutários da empresa.
- 4- A assembleia geral é presidida pela CT no respetivo âmbito.
- 5- A assembleia geral pode ser convocada e feita de maneira virtual caso se disponha de um sistema apropriado que cumpra os requisitos legais e estatutários para realizar a assembleia.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em assembleias

- 1- O voto é sempre directo.
- ~~2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção~~, ou pela internet através do endereço: www.ezyunion.com.
- 3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a eleição e destituição da CT e subcomissões de trabalhadores, à adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras e à aprovação ou alteração de estatutos.
- ~~4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da Lei e destes estatutos.~~
- 5- A assembleia geral ou a CT pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

Artigo 11.º

Discussão em assembleias

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
 - b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
 - c) Dissolução da easyJet Airline Company Limited Sucursal em Portugal, ou pedido de declaração da sua falência.

2- A CT ou a assembleia poderá submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Direitos e deveres da CT

Artigo 12.º

Direitos da CT

1- A CT tem direito, nomeadamente de:

- a) Receber a informação necessária ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na EasyJet;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa ou das delegações ou unidades produtivas;
- d) Participar na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- f) Participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar diretamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras de que faça parte, na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- O órgão de gestão da empresa elabora a ata da reunião referida na alínea h) do número anterior, que deve ser assinada por todos os participantes.

3- O disposto na alínea h) do n.º 1 é aplicável às subcomissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa no nível respetivo.

Artigo 13.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controle de toda a atividade dos órgãos dos trabalhadores;
- b) Exigir dos órgãos de gestão da easyJet Airline Company Limited Sucursal em Portugal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

- c) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação com as organizações dos trabalhadores;
- d) Elaborar o relatório anual de atividade e divulgá-lo até 15 de fevereiro de cada ano;
- e) Elaborar o regulamento interno de funcionamento da CT nas primeiras reuniões após a sua eleição, ou a sua alteração em qualquer altura em que tal se mostre necessário;
- f) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT;

SECÇÃO II

Controle de gestão

Artigo 14.º

Controle de gestão

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção e empenhamento organizado dos trabalhadores na atividade da easyJet Airline Company Limited Sucursal em Portugal, no sentido da defesa dos trabalhadores e da consolidação da sucursal em Portugal.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 15.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 16.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT tem direito de reunir periodicamente com o conselho de gerência da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata assinada por todos os presentes.
- 4- O disposto neste artigo é aplicável às subcomissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa ao nível respetivo.
- 5- Sem prejuízo do disposto dos números anteriores a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de governo e unidades da empresa.

Artigo 17.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando não só o conselho de gerência da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- Sem prejuízo do disposto na lei, o dever de informação que recai sobre o conselho de gerência da EasyJet abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
 - c) Regulamentos internos;
 - d) Situação de aprovisionamento;
 - e) Previsão, volume e administração de vendas;
 - f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
 - g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
 - h) Modalidades de financiamento;
 - i) Encargos fiscais e parafiscais;
 - j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão de atividades produtivas da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de gerência da EasyJet.
- 6- Nos termos da lei, o conselho de gerência deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 18.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

- 1- A empresa deve solicitar o parecer da CT antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção dos trabalhadores;
 - b) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
 - c) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudança na organização de trabalho;
 - d) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua insolvência.
- 2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.
- 3- A prática de quaisquer dos atos referidos no n.º 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.
- 4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da receção do respetivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.
- 5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato com dispensa do parecer prévio da CT.
- 6- Quando esteja em causa decisão por parte da empresa no exercício de poderes de direção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e de consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 19.º

Controle de gestão

- 1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa
- 2- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:
- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
 - b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
 - c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
 - d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
 - e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
 - f) Entre as atribuições da CT em matéria de controlo de gestão inclui-se a de velar pelo cumprimento das obrigações dos órgãos de gestão da empresa para com o Sistema Nacional de Estatística.

- g) A competência da CT para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 20.º

Participação nos processos de reestruturação

Em especial, no âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 18.º, sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de serem aprovados;
- c) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos competentes da empresa.

Artigo 21.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável,
- b) Intervir no controle dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida sobre elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 18.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas c) e g) do artigo 19.º
- f) Visar as folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas às caixas de previdência
- g) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para as caixas de previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores,
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 22.º

Gestão de serviços sociais

- 1- A CT tem direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores de EasyJet Airline Company - Sucursal em Portugal.

Artigo 23.º

Participação na planificação económica

- 1- Em especial para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem o direito a que lhe sejam facultados todos os elementos e informações relativos os planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região plano e de sobre eles emitir pareceres.
- 2- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económicos sociais e constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.
- 3- Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste as comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CT aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, órgãos de planificação sectorial ou regional.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SECÇÃO IV

Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, com o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o período de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo
- 2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Reuniões na Empresa

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou trabalho extraordinário.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não podem causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a necessária antecedência.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior da empresa

A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

Artigo 28.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.
- 2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de gerência da Easyjet.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do conselho de gerência da Easyjet, os meios e materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

- 1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:
 - a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
 - b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
 - c) Comissão coordenadora, vinte horas.
- 2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo 31.º, os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a proteção legal e todos os direitos, previstos na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.
- 2- Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no número anterior não podem ultrapassar as resultantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto de trabalhadores.

2- É proibido às entidades estranhas aos trabalhadores, promover a constituição e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

~~2-3-~~ 3- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

Artigo 34.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos da Constituição referentes às CTs e com estes estatutos.
- 2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei geral de trabalho.

Artigo 35.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, bem como os representantes eleitos para os órgãos estatutários da empresa, não podem ser transferidos do local de trabalho sem seu acordo e sem prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respetiva.

Artigo 36.º

Proteção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 37.º

Despedimento de representantes de trabalhadores

- 1- O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, bem como dos seus representantes eleitos para os órgãos estatutários da empresa, durante o desempenho das suas funções e até três anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.
- 2- Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a própria CT.
- 3- No caso de o tribunal determinar a nulidade do despedimento, 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 reintegração na empresa no respetivo cargo, posto e local de trabalho e com a antiguidade correspondente.

- 4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei ou de convenção coletiva de trabalho, se mais favorável, mas nunca inferior à retribuição correspondente a 6 meses de serviço.

Artigo 38.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

- 1- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.
- 2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a empresa não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício de funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 39.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

- 1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 36.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até três anos após o seu termo.
- 2- O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação ao dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 37.º
- 3- Durante o exercício da ação disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado pode manter-se em atividade ou pode ser suspenso pelo empregador, salvaguardando o pagamento da retribuição, não podendo no entanto ser vedado o seu acesso às instalações da empresa para desempenhar as suas funções no âmbito da CT.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 40.º

Capacidade judiciária

- 1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e responsabilidades individuais de cada um dos seus membros.
- 3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 48.º

Artigo 41.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva do trabalho, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 42.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se na sede da easyJet Airline Company Limited Sucursal em Portugal, no Aeroporto de Lisboa (Portela).

Artigo 43.º

Composição

- 1- Atento ao atual número de trabalhadores na Easyjet Airline Sucursal em Portugal, a CT é composta por 3 membros sendo um o Presidente, dois vogais e mais três suplentes conforme disposto da alínea b) do artigo 417.º do Código do Trabalho.
- 2- O número de elementos da CT a que se refere o número 1 do presente artigo pode ser alterado em caso de modificação do atual quadro de pessoal da Easyjet Airline Sucursal em Portugal.
- 3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.
- 4- Se a substituição for global ou houver alteração do número de elementos nos termos do número 2 do presente artigo, a assembleia geral elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização da assembleia geral.

Artigo 44.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 2 anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente pelo menos 2 vezes por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) O requerimento de, pelo menos, 3 dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 46.º

Prazo de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias da CT tem lugar em dia, hora e local pré fixados na sua primeira reunião após a respetiva eleição.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, 5 dias de antecedência.
- 3- As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 47.º

Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 48.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 2 dos membros do secretariado da CT.

Artigo 49.º

Coordenação da CT

A atividade da CT é coordenada por um secretariado designado para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse e constituído por 3 elementos.

Artigo 50.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o elemento da CT que faltar justificada ou injustificadamente a 10 reuniões seguidas ou a 15 interpoladas, não podendo ser consideradas as faltas por motivo de férias, serviço ou baixa médica.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 51.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargo

- 1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelos elementos mais votados da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.
- 2- a) Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.
b) A assembleia geral para eleição da comissão provisória será convocada pelos membros da CT em efetividade de funções, que ficarão com a responsabilidade sobre as instalações da CT até à tomada de posse da comissão provisória.
c) A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.
d) Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 52.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderá haver subcomissões de trabalhadores em novos estabelecimentos ou desde que se verifiquem condições para tal nos termos da lei.

Artigo 53.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

As subcomissões de trabalhadores terão a composição de acordo com o artigo 417.º do Código do Trabalho.

Artigo 54.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Competirão às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e poderes nelas delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser do interesse dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações da assembleia geral e da CT;
- e) Convocar e dirigir as assembleias sectoriais;
- f) Conduzir o processo eleitoral da área respetiva;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 55.º

Duração do mandato

- 1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores será de 2 anos, devendo coincidir sempre com o da CT.
- ~~2- Em qualquer situação de dissolução da CT será também imediatamente dissolvida a subcomissão.~~

Artigo 56.º

Normas aplicáveis

A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos, respeitantes a organização, direitos e funcionamento da CT.

Artigo 57.º

Articulação com a CT

- 1- As subcomissões de trabalhadores efetuarão reuniões periódicas com a CT.
- 2- A CT poderá realizar reuniões alargadas às subcomissões de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.
- 3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reunirá obrigatoriamente alargada com a respetiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

SECCÃO VIII

Comissões coordenadoras

Artigo 58.º

Comissão coordenadora por sector de actividades económica

A CT adere à comissão coordenadora das CT das empresas do sector de transportes, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT interessadas.

Artigo 59.º

Comissão coordenadora por região

A CT adere às comissões coordenadoras das CT das regiões de Lisboa, Porto, Faro, Funchal e Ponta Delgada, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei, pelas CT interessadas.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações do voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 60.º

Capacidade eleitoral

~~1- São eleitores e elegíveis qualquer trabalhador da Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal, independentemente da idade e função.~~

Artigo 61.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho ou da base, por motivos de serviço e dos que estejam em gozo de férias, ou pela internet através do endereço: www.ezyunion.com.
- 3- Não é permitido o voto por procuração.
- 4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 62.º

Caderno eleitoral

- 1- A Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal elabora e mantém permanentemente atualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, número da companhia de EasyJet (*crew number*) e centro de responsabilidade.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 63.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
 - b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.
- 4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.
- 5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 64.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 65.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto de votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao(s) órgão(s) de gestão da empresa, na mesma data que foi tornada pública por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.
- 5- Para a primeira eleição da CT, que será previsivelmente no ano de 2012, a antecedência mínima é de 15 dias sobre a data das eleições de acordo com o artigo 433.º do código do trabalho.

Artigo 66.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.
- 2- Na falta da comissão eleitoral, o ato eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal

Artigo 67.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4- Cada lista deve ter pelo menos 1 elemento representante de pilotos e outro de tripulantes de cabine.
- 5- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema.

Artigo 68.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o ato eleitoral, exceto para a primeira eleição da CT, que será de 7 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos ou em termos individuais e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo 67.º
- 3- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 69.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de 24 horas, a contar da data e hora da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.
- 3- As irregularidades e violações detetadas a estes estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de 48 horas a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos e no regulamento eleitoral divulgado são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 70.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao décimo quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica a aceitação de candidaturas. Exceto para a primeira eleição da CT, onde a publicação da aceitação de candidaturas será feita até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionarão como siglas, atribuídas pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 71.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de publicação das candidaturas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 72.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos e locais de voto da empresa.
- 3- A votação inicia-se 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos 60 minutos depois do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento.
- 4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.
- 5- Quando assim seja aplicável, poder-se-á efetuar a votação através de um sistema de internet para o efeito, ou sistema de comunicação equivalente, se se cumprirem os requisitos legais e estatutários previstos no artigo 10 e outros de este mesmo estatuto.

Artigo 73.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre de modo que a respetiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, garantindo aos mesmos pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 74.º

Mesas de voto

- 1- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no n.º 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, às mesas de voto de estabelecimentos diferentes.
- 5- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 75.º

Composição e formas de designação das mesas de voto

- 1- As mesas de voto são compostas por 1 presidente e 2 vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto. Podem ser constituídas mesas de voto virtuais para facilitar o voto através de sistema de comunicação ou sistema de internet para o efeito.
- 2- Havendo mais de uma mesa, os membro (s) da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral, de entre:
 - a) Membros da CT ou de subcomissão de trabalhadores
 - b) Trabalhadores com direito a voto
- 3- Cada candidatura tem o direito de designar 1 delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 76.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco, destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 77.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

- 3- Em local afastado da mesa de voto, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em 4 e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas, devendo o registo conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata.
- 5- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 78.º

Votação por correspondência e votação por internet ou sistema de comunicação equivalente

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até 24 horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome e assinatura do remetente legalmente reconhecida, número de companhia e centro de responsabilidade, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em 4, introduzindo-o num envelope em branco, que fechará, introduzindo-o depois no envelope que enviará por correio, após fechado também.
- 4- A comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.
- 5- Os votos por internet ou sistema de comunicação equivalente são remetidos à comissão eleitoral de acordo com os artigos 72.º e 73.º.

Artigo 79.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer marca.
- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
 - b) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;
 - d) O voto por correspondência, quando o boletim de voto não chegue ao seu destino nas condições previstas no artigo 78.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados

- e) Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 80.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de voto e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto, incluindo a lista de votantes e o termo de abertura e encerramento, é lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante da ata.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto ao local da votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.
- 5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.
- 6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos

Artigo 81.º

Publicidade

- 1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global, nos locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- Dentro do prazo referido, no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, ao Ministério do Trabalho, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de receção ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:
 - a) Relação dos eleitos, identificados por nome, número Easyjet, profissão, local de trabalho, data de nascimento, número do bilhete de identidade e respetivo arquivo de identificação.
 - b) Cópia da ata de apuramento global e documentos anexos.

Artigo 82.º

Recursos para a impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e o delibera no prazo de 48 horas.

- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo de no máximo 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.
- 5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado
- 6- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no n.º 4.
- 7- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 8- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 83.º

Destituição da comissão de trabalhadores

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.
- 2- Para a deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes e a participação mínima de 20 % dos trabalhadores da empresa (artigo 9.º).
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 250 trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal.
- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 65.º e 66.º, se a CT o não fizer no prazo de no máximo 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou 250 trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal e deve ser fundamentada.
- 7- A deliberação é precedida da discussão em assembleia geral, nos termos do artigo 11.º.
- 8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as devidas adaptações, as regras referentes eleição da CT.

Artigo 84.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

- 1- A eleição das subcomissões de trabalhadores efetivam-se segundo as normas destes estatutos, aplicáveis com as necessárias adaptações.

- 2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 85.º

Eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

- 1- Os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras par a eleição da CT, com as necessárias adaptações.
- 2- Para deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 86.º

Alteração dos estatutos

- 1- Sem prejuízo e discussão prévia em assembleia geral, as deliberações para alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras para a eleição da CT.
- 2- Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria de dois terços votantes.

Artigo 87.º

Adesão ou revogação de adesão e comissões coordenadoras

As deliberações para a adesão ou reprovação de adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras para a eleição da CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 88.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes destes estatutos para a eleição da CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devem ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 89.º

Entrada em vigor

- 1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à publicação dos mesmos em *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- A eleição da nova CT, das novas subcomissões de trabalhadores e dos novos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa rege-se pelo disposto nestes estatutos.
- 3- A aprovação destes não implica obrigatoriamente a abertura de processos eleitorais para os órgãos e representantes referidos no número anterior, a não ser que se verifique o termo dos mandatos respetivos.

Artigo 90.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à “Obra da Rua ou Obra do Padre Américo”, instituição particular de solidariedade social, registada na Direção Geral da Segurança Social, no Livro 2 das Fundações de Solidariedade Social com o n.º 53/85, com o NIF (Pessoa Colectiva): 500788898 e com Sede Social na Casa do Gaiato do Porto, 4560-373 Paço de Sousa. Ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Registado em 31 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fls 190 do livro n.º 1.

**UNOR - Embalagens, S.A. que passa a denominar-se SAICA PACK Portugal, S.A. -
Alteração**

Alteração aprovada em 28 de março de 2013, com última publicação de no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [1ª série, n.º 20 \(2.º Suplemento\), de 20/05/1980](#)

Preâmbulo

Os trabalhadores da **SAICA PACK Portugal, S.A.**, no exercício dos direitos que a Constituição da República e a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

Organização, competência e direitos

CAPITULO I

Coletivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário – Natureza e competência

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos destes estatutos.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

- 1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.
- 2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 5.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com requisitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:
- 4- Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
- 4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Eleição e destituição da CT ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

CAPITULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Artigo 12.º

Natureza da CT

- 1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da Republica, na lei e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas

Artigo 14.º

Relações com organizações sindicais

- 1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

SECÇÃO II

Controlo de gestão

Artigo 16.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo da gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da Republica, na lei e nestes estatutos.
- 3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se corresponsabiliza.

SECÇÃO III

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da Empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição da Republica e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando, não só a entidade patronal e órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Regulamentos internos;
 - c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do seu equipamento;
 - d) Situação de aprovisionamento;
 - e) Previsão, volume e administração de vendas;
 - f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
 - g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
 - h) Modalidades de financiamento
 - i) Encargos fiscais e parafiscais;
 - j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT à Administração da empresa.
- 6- Nos termos da lei, a Administração da empresa deve responder, por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao mínimo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:
- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
 - d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - f) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
 - g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de produção;
 - j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
 - k) Despedimento individual de trabalhadores;
 - l) Despedimento coletivo.
- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.
- 4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 5- Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da Empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores tem:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de ou projetos de reorganização aí referidas;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações, junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.
- f)

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.
- d) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SECÇÃO IV

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 30.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.
- 2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 31.º

Plenários e reuniões

- 1- A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:
 - a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
 - b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.
- 2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço
- 3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
- 4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da Empresa

- 1- A CT tem direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.
- 3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 29.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.
- 2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.
- 2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 32.º

Crédito de horas

- 1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 25 horas mensais;
- 2- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles com o limite individual de quarenta horas mensais.
- 3- Desde que acordado com a administração da empresa, a comissão de trabalhadores terá um elemento a tempo inteiro, a indicar pela maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto no número anterior quanto ao crédito de horas dos restantes membros.
- 4- Se um trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura representativa de trabalhadores em simultâneo, não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 33.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

- 1- Consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, inclusive a retribuição, as ausências de membros da CT no exercício das suas atribuições e competências até ao limite do crédito de horas definido por Lei e por estes estatutos.
- 2- As ausências motivadas do desempenho de funções como membros da CT que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto quanto à retribuição.
- 3- A utilização do crédito de horas e faltas referidas nos números anteriores não podem prejudicar o trabalhador membro da CT em qualquer outro direito ou regalia.
- 4- É comunicado à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que o trabalhador necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do patronato, Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 35.º

Solidariedade de classes

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar nas atividades e órgãos ou de se demitir de cargos previstos nestes estatutos;

- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela Lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 38.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

- 1- O trabalhador membro de estruturas representativas de trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.
- 2- O órgão de gestão da empresa deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Artigo 39.º

Despedimento de representantes dos trabalhadores

- 1- O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções, está sujeito ao disposto nos números seguintes:
- 2- Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respetiva CT.
- 3- A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.
- 4- No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.
- 5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Artigo 40.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

- 1- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à Inspeção do Trabalho da respetiva área.
- 2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 41.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

- 1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes dos trabalhadores de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções.
- 2- O exercício da ação disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por atos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos legais.
- 3- Durante o exercício da ação disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em atividade, não podendo ser prejudicado quer na sua atividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 42.º

Personalidade e capacidade judiciária

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º.

Artigo 43.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao coletivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 44.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõe obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao coletivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 45.º

Sede da CT

A sede da CT situa-se nas instalações da empresa na Povoia de S. Adrião - Frielas - Loures

Artigo 46.º

Composição

- 1- A CT é composta por três elementos e por suplentes não inferior a três nem superior ao número de efetivos.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, ou por impossibilidade deste, pelo que se segue, e assim sucessivamente.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, a realizar no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 47.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de três anos e é permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

- 2- A CT entra em exercício até cinco dias após a afixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 48.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros com prévia ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 49.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória é feita pelo secretariado, que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 50.º

Prazos de convocatórias

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na 1.ª reunião da CT.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

Artigo 52.º

Deliberação da comissão de trabalhadores

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 53.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a CT em expediente corrente são necessárias as assinaturas do secretariado.

Artigo 57.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 46.º

Artigo 54.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 55.º

Comissões coordenadoras

A CT poderá aderir a comissões coordenadoras existentes ou outras, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei, pelas comissões de trabalhadores interessados.

Artigo 56.º

Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPITULO III

Coletivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Eleição da CT

Artigo 57.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 58.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontram deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias, ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 59.º

Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, e sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 60.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por dois elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.
- 2- Os delegados são designados no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

Artigo 61.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto de votação.
- 3- A convocatória é fixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir mais ampla publicidade.

- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue por protocolo.

Artigo 62.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.
- 2- O ato eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover eleição.

Artigo 63.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos no caderno eleitoral.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.
- 3- As listas de candidatura são apresentadas à CE até 30 dias antes da data do ato eleitoral.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação, ou lema, e por um símbolo gráfico.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 64.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas de documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de três dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos, detetadas, podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 65.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 86.º, a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 66.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.
- 3- A divulgação da respetiva propaganda é da responsabilidade das candidaturas.

Artigo 67.º

Local e horário de votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos da empresa.
- 3- A votação inicia-se, pelo menos, 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento.
- 4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável.

Artigo 68.º

Laboração contínua e horários diferenciados

A votação decorre durante vinte e quatro horas, de modo a que a respetiva duração comporte períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos, trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 69.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento.

Artigo 70.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos.

Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 71.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolo se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão de votos fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 72.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.
- 3- Em local afastado da mesa de voto, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto ou lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, o presidente da mesa registar o nome do votante.
- 5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 73.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral, sendo aceites e recebidos até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta com indicação do nome do remetente dirigida à CE e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres “voto por correspondência”, e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa local onde funciona a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção “voto por correspondência” e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 74.º

Valor de votos

- 1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
 - 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 73.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 75.º

Abertura das urnas e encerramento

- 1- A abertura das urnas e apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de votantes.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.
- 5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

A comissão eleitoral seguidamente proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 76.º

Publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia de ata do apuramento global, no local ou locais em que a votação teve lugar.
- 2- A comissão eleitoral deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes. O processo deve ser enviado por carta registada com aviso de receção ou entregue com livro de protocolo.

Artigo 77.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação de lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.
- 3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 78.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
- 2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.
- 7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 79.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPITULO IV

Disposições finais

Artigo 80.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não quiser aceitar, à União de sindicatos de (região respetiva).

Artigo 81.º

Entrada em vigor

- 1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.
- 2- A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e da respetiva eleição e composição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Registado em 06 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fls 191 do livro n.º 1

GROHE Portugal Componentes Sanitários, Lda. - Alteração

Alteração aprovada em 22 de maio de 2013, com última publicação de no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2012](#)

Artigo 18.º

Informação

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

- 5- ...
- 6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 25.º

Plenários e reuniões

- 1- ...
- 2- ...
- 3- A comissão e ou subcomissão comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão da Empresa com a antecedência mínima de 48 horas. Na comunicação constará, para além de outras menções previstas na lei, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, sendo afixada cópia da respetiva convocatória nos locais habituais.
- 4- ...

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma CE constituída por três elementos, eleitos em conformidade com o previsto no número 3 deste artigo e integrando ainda, posteriormente, um representante de cada lista apresentada às eleições.
- 2- Na falta de CE eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 3- Os três elementos referidos no n.º 1 deste artigo são eleitos pela CT em funções, por deliberação tomada nos termos do n.º 2 do artigo 42 dos estatutos. Nos casos em que não exista CT e nos casos de destituição desta e de cessação de funções na situação referida no n.º 3 do artigo 37.º, a CE será eleita pelo plenário convocado nos termos dos artigos 6.º e 7.º
- 4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do ato eleitoral.
- 5- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 6- As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.
- 7- ...
- 8- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

- 9- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 10- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- Deve ocorrer um ato eleitoral até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da Empresa.

Artigo 66.º

Valor dos votos

- 1- ...
- 2- ...
- 3- Considera-se também nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º, ou seja, sem o nome e a assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.
- 4- ...

Artigo 70.º

Destituição da CT

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

- 5- ...
- 6- ...
- 7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de $\frac{2}{3}$ dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Registado em 04 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fls 191 do livro n.º 1

TAP PORTUGAL - Alteração

Alteração aprovada em 21 de maio de 2013, à última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego n.º 5, de 8 de fevereiro de 2013*](#).

TÍTULO I Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Formas de organização

SECÇÃO I

Âmbito e direitos

Artigo 1.º

Âmbito

- 1- O âmbito dos presentes estatutos respeita a todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a TAP-Portugal, S.A., na área geográfica que abrange o continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou que, embora vinculados a essas áreas, estejam deslocados no estrangeiro ao serviço da empresa.
- 2- Os trabalhadores organizam-se e atuam pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da TAP-Portugal, S.A., a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores exercem diretamente, ou através dos seus órgãos representativos legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- São direitos dos trabalhadores:
 - a) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores (CT), de subcomissões de trabalhadores, representantes dos trabalhadores no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
 - b) Subscrever projetos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidatura e convocatórias;
 - c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação da lei, dos estatutos ou do regulamento eleitoral;
 - d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;
 - e) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

Artigo 3.º

Órgãos dos trabalhadores

São órgãos dos trabalhadores:

- a) Assembleia geral;
- b) Comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Assembleia geral - Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores da TAP-Portugal, S.A., nas condições referidas no n.º 1 do artigo 1.º e reúne-se normalmente na sede da empresa.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Acompanhar e decidir sobre a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir a todo o tempo os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- e) Acompanhar e decidir sobre a atividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT;
- g) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

SECÇÃO III

Assembleia geral - Funcionamento

Artigo 6.º

Convocação da assembleia geral

- 1- A assembleia geral pode ser convocada:
 - a) Pela comissão de trabalhadores (CT);
 - b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.
- 2-
 - a) No caso da alínea b) do n.º 1, a CT pode convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias.
 - b) Nos restantes casos, a convocação da assembleia geral é feita com 8 dias de antecedência.
- 3- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea b) do número 1, aquela só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 7.º

Assembleia geral de emergência

- 1- A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.
- 2- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 8.º

Assembleias sectoriais

Poderão realizar-se assembleias sectoriais, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o sector ou delegação;
- b) Questões atinentes ao sector ou à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1- A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 20 % ou 100 trabalhadores da TAP-Portugal, S.A., nos termos do número 1 do artigo 1.º, salvo para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:
 - a) Destituição da CT;
 - b) Destituição de representantes dos órgãos estatutários da empresa.
- 4- A assembleia geral é presidida pela CT no respetivo âmbito.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em assembleias

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões de trabalhadores, à eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, à adesão ou revogação de adesão a comissões de coordenadoras e à aprovação e alteração dos estatutos, decorrendo as votações nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e pela forma indicada nos regulamentos eleitorais inclusos nestes estatutos.
- 4- A assembleia geral pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em assembleias

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
 - b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
 - c) Dissolução da TAP-Portugal, S.A., ou pedido de declaração da sua falência.
- 2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Direitos e deveres da CT

Artigo 12.º

Direitos da CT

- 1- A CT tem direito, nomeadamente:
 - a) Receber a informação necessária ao exercício da sua atividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão na TAP-Portugal, S.A.;
 - c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa ou das delegações ou unidades produtivas;
 - d) Participar na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
 - e) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
 - f) Participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - g) Participar diretamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras de que faça parte, na elaboração da legislação do trabalho;
 - h) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
 - i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.
- 2- O órgão de gestão da empresa elabora a ata da reunião referida na alínea h) do número anterior, que deve ser assinada por todos os participantes.
- 3- O disposto na alínea h) do n.º 1 é aplicável às subcomissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa no nível respetivo.

Artigo 13.º

Deveres da CT

- 1- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:
 - a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controle de toda a atividade dos órgãos dos trabalhadores;
 - b) Exigir dos órgãos de gestão da TAP-Portugal, S.A. e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - c) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação com as organizações dos trabalhadores;
 - d) Elaborar o relatório anual de atividade e divulgá-lo até 15 de fevereiro de cada ano;
 - e) Elaborar o regulamento interno de funcionamento da CT nas primeiras reuniões após a sua eleição, ou a sua alteração em qualquer altura em que tal se mostre necessário;
 - f) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT;
 - g) Comemorar, anualmente, a nacionalização da TAP-Portugal, S.A.

SECÇÃO II

Controle de gestão

Artigo 14.º

Controle de gestão

- 1- O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção e empenhamento organizado dos trabalhadores na atividade da TAP-Portugal, S.A., no sentido da defesa dos trabalhadores e da consolidação da TAP-Portugal como empresa nacionalizada.
- 2- O controle de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 15.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 16.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando não só o conselho de administração da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o conselho de administração da TAP-Portugal, S.A., abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
 - c) Modalidades de financiamento;
 - d) Situação de aprovisionamento;
 - e) Previsão, volume e administração de vendas;
 - f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e grau de abstencionismo;
 - g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;
 - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão de atividades da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 12.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao Conselho de Administração da TAP-Portugal, S.A.
- 6- Nos termos da lei, o Conselho de Administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.
- 7- Os membros da CT não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenham recebido, no âmbito do direito de informação ou consulta, com menção expressa da respetiva confidencialidade.
- 8- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro da CT.
- 9- A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objetivos, assentes em exigências de gestão.
- 10- A CT pode impugnar a qualificação como confidencial das situações previstas no número anterior nos termos previstos nos Código de Processo do Trabalho.

Artigo 17.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

- 1- A empresa deve solicitar o parecer da CT antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:
 - a) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção dos trabalhadores;
 - b) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
 - c) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudança na organização de trabalho;
 - d) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua insolvência.
- 2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.
- 3- A prática de quaisquer dos atos referidos no n.º 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.
- 4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da receção do respetivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.
- 5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato com dispensa do parecer prévio da CT.
- 6- Quando esteja em causa decisão por parte da empresa no exercício de poderes de direção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e de consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 18.º

Controle de gestão

- 1- Em especial, para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:
 - a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
 - b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
 - c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
 - d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
- 2- Entre as atribuições da CT em matéria de controle de gestão inclui-se a de velar pelo cumprimento das obrigações dos órgãos de gestão da empresa para com o Sistema Nacional de Estatística.
- 3- A competência da CT para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 19.º

Participação nos processos de reestruturação

- 1- Em especial, no âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:
 - a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 17.º, sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
 - b) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de serem aprovados;
 - c) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
 - d) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos competentes da empresa.

Artigo 20.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

- 1- Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:
 - a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
 - b) Intervir no controle dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
 - c) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
 - d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 17.º;
 - e) Exercer os direitos previstos nas alíneas a) a d) do artigo 19.º;
 - f) Visar as folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas às caixas de previdência;

- g) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para as caixas de previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 21.º

Gestão de serviços sociais

1. A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da TAP-Portugal, S.A., nomeadamente:
 - a) Refeitório;
 - b) Infantário;
 - c) Fundo de solidariedade;
 - d) Seguros.

Artigo 22.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SECÇÃO III

Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 23.º

Tempo para o exercício de voto

1. Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o período de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.
2. O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 24.º

Reuniões na empresa convocadas pela CT

- 1- A CT tem o direito de realizar assembleias e outras reuniões de trabalhadores no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, não podendo o tempo despendido causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, o qual conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- Para os efeitos do número anterior, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a necessária antecedência.

Artigo 25.º

Procedimento para reuniões de trabalhadores no local de trabalho

- 1- A CT deve comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
- 2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, a empresa deve pôr à disposição da CT, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto nos números 1 e 2 do artigo anterior.

Artigo 26.º

Ação da CT no interior da empresa

A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.
- 2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da TAP-Portugal, S.A.

Artigo 29.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter do conselho de administração da TAP-Portugal, S.A., os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Modo de financiamento

As atividades da CT serão financiadas com meios próprios, ou caso a CT venha a obter disponibilidades financeiras provenientes de contribuições dos seus membros eleitos para os órgãos de gestão da empresa.

Artigo 31.º

Crédito de horas

- 1- Para o exercício das suas funções, cada membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:
 - a) Subcomissão de trabalhadores – oito horas;
 - b) Comissão de trabalhadores – vinte e cinco horas;
 - c) Comissão coordenadora – vinte horas.
- 2- O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no número anterior não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

- 3- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.
- 4- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos seus membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no número 3.
- 5- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.
- 6- Atendendo à dimensão da empresa, a comissão de trabalhadores poderá acordar com o conselho de administração um regime de crédito de horas e a existência de elementos a tempo inteiro, em termos mais favoráveis à prossecução das suas atribuições.

Artigo 32.º

Faltas de representantes de trabalhadores

- 1- As ausências de membros da CT e das subcomissões de trabalhadores por motivo de desempenho de funções nessas estruturas de representação dos trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.
- 2- A estrutura em que se integra o trabalhador deve comunicar à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.
- 3- A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores.
- 2- É proibido às entidades referidas no número anterior promover a constituição, manutenção e financiamento do funcionamento da CT, ingerirem na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

Artigo 34.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos da Constituição referentes às CT's, com a lei e outras normas aplicáveis às CT's e com estes estatutos.
- 2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no Código do Trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização será calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mas nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 35.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

- 1- Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, bem como os representantes eleitos para os órgãos estatutários da empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.
- 2- A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Artigo 36.º

Proteção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 37.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

- 1- A suspensão preventiva de trabalhador membro da CT, de subcomissão de trabalhadores, de comissão coordenadora ou eleito para órgão estatutário da empresa não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça atividades que se compreendem no exercício das suas funções.
- 2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, de subcomissão de trabalhadores, de comissão coordenadora ou eleito para órgão estatutário da empresa, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

- 3- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador referido nos números anteriores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.
- 4- A ação de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.
- 5- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT ou de subcomissão de trabalhadores ou eleito para órgão estatutário da empresa, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 38.º

Exercício de direitos

- 1- Os membros da CT ou de subcomissão de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.
- 2- O exercício abusivo de direitos por parte de membros das estruturas referidas no número 1 é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

SECÇÃO IV

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 39.º

Personalidade e capacidade da comissão de trabalhadores

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.
- 2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

Artigo 40.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva de trabalho, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO V
Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 41.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da TAP-Portugal, S.A.

Artigo 42.º

Composição

A CT é composta por 11 elementos.

Artigo 43.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de dois anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.
- 2- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as suas atividades depois da publicação da respetiva composição nos termos do artigo 97.º.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, 3 dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Prazo de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dia, hora e local pré-fixados na sua primeira reunião após a respetiva eleição.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

- 3- As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 46.º

Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 47.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 3 dos membros do secretariado da CT.

Artigo 48.º

Coordenação da CT

A atividade da CT é coordenada por um secretariado designado para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse e constituído por 5 elementos.

Artigo 49.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o elemento da CT que faltar justificada ou injustificadamente a 10 reuniões seguidas ou 15 interpoladas, não podendo ser consideradas as faltas por motivo de férias, serviço ou baixa médica.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 50.º

Regras a observar no caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

- 1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o elemento a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes se os houver.
- 2-

- a) Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elege uma comissão provisória à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias;
 - b) A assembleia geral para eleição da comissão provisória será convocada pelos membros da CT em efetividade de funções, que ficarão com a responsabilidade sobre as instalações da CT até à tomada de posse da comissão provisória.
- 3- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.
 - 4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

SECÇÃO VI

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 51.º

Subcomissões de trabalhadores

Haverá uma subcomissão de trabalhadores em cada delegação da empresa no Continente e nas Regiões Autónomas, podendo haver outras em novos estabelecimentos ou desde que se verifiquem condições para tal nos termos da lei.

Artigo 52.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

A composição das subcomissões de trabalhadores têm os seguintes limites máximos:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores – 1 membro;
- b) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores – 3 membros;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores – 5 membros.

Artigo 53.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos, respeitantes à organização, direitos e funcionamento da CT.

Artigo 54.º

Articulação com a CT

- 1- As subcomissões de trabalhadores efetuam reuniões periódicas com a CT.

- 2- A CT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.
- 3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respetiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

Artigo 55.º

Eleição

- 1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.
- 2- As regras aplicáveis são as que vigoram para a eleição da CT.

SECÇÃO VII

Comissões coordenadoras

Artigo 56.º

Comissões coordenadoras por atividade económica e por área geográfica

- 1- A CT adere à comissão coordenadora de CT's das empresas do sector de transportes e à comissão coordenadora de CT's do distrito de Lisboa.
- 2- A CT articula-se com as comissões coordenadoras que integre através da realização de reuniões conjuntas ou encontros sectoriais ou regionais para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

Artigo 57.º

Especificação dos representantes

Nos termos da lei, os trabalhadores da TAP-Portugal, S.A. têm o direito de designar:

- a) 1 representante no conselho de administração;
- b) 1 representante no conselho geral e de supervisão.

Artigo 58.º

Forma de designação dos representantes

- 1- Os representantes referidos no artigo anterior são eleitos pelos trabalhadores da empresa aplicando-se o disposto nestes estatutos em matéria de caderno eleitoral, secções de voto, votação e apuramento de resultados.
- 2- A CT deve comunicar ao ministério responsável pelo sector de atividade da empresa o resultado da eleição a que se refere o número anterior.

Artigo 59.º

Duração do mandato

- 1- O mandato dos representantes coincide, quanto à sua duração, com o dos órgãos estatutários da empresa para os quais são eleitos, sem prejuízo do disposto no artigo 92.º.
- 2- Se os órgãos estatutários da empresa forem destituídos ou dissolvidos antes de completarem o respetivo mandato, compete à CT deliberar sobre a necessidade ou desnecessidade de promover nova eleição.

Artigo 60.º

Substituição de representantes

- 1- Em caso de renúncia ou impossibilidade definitiva, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o representante a substituir, ou pelo suplente mais votado da respetiva lista.
- 2- Se não puder funcionar o sistema previsto no número anterior, a CT promove nova eleição no prazo máximo de 45 dias.

Artigo 61.º

Natureza das funções

- 1- Os trabalhadores eleitos exercem as funções, nomeadamente as de gestão previstas na lei e nos estatutos da empresa, em representação dos trabalhadores e defendem os interesses fundamentais destes e da economia nacional com o objetivo de consolidação e desenvolvimento das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa inscritas na Constituição.
- 2- Nos termos legais aplicáveis, os representantes devem recorrer a todas as instâncias administrativas e judiciais competentes para fazer respeitar os seus próprios direitos e os interesses dos trabalhadores e opor-se às deliberações e medidas incorretas ou ilegais dos órgãos da empresa.

- 3- Os representantes apresentam aos órgãos a que pertencem as propostas dos trabalhadores sobre a melhor gestão, funcionamento e atividade da empresa.

Artigo 62.º

Programa de ação

- 1- Simultaneamente com a eleição, é submetido à votação dos trabalhadores um programa de ação que, conjuntamente com os princípios e normas destes estatutos, deve ser observado pelos representantes em toda a sua atividade.
- 2- A existência do programa de ação não isenta os representantes do dever de submeterem à apreciação da CT, as principais questões relacionadas com o exercício das respetivas funções.

Artigo 63.º

Representantes nos órgãos deliberativos, consultivos e de fiscalização

Os representantes dos trabalhadores no conselho de administração, conselho geral e de supervisão submetem previamente à apreciação da CT as questões sobre as quais, no órgão da empresa a que pertencem, deverão pronunciar-se, e, aí, assumem a posição definida conjuntamente.

Artigo 64.º

Ligação ao coletivo dos trabalhadores

- 1- Os representantes reúnem mensalmente com a CT, estabelecendo com ela as formas permanentes de informação, apoio recíproco e cooperação.
- 2- A CT assegura, sempre que necessário, o apoio à atividade dos representantes.
- 3- Os representantes elaboram um relatório anual, que submetem à apreciação da CT, sobre a atividade desenvolvida durante o respetivo período.
- 4- Os representantes, através da CT, mantêm os trabalhadores permanentemente informados sobre todos os assuntos relevantes para os direitos e interesses dos trabalhadores.
- 5- Sempre que necessário, os representantes submetem à apreciação da CT as questões relacionadas com o exercício das suas funções.

Artigo 65.º

Garantia de dedicação aos interesses dos trabalhadores

- 1- Ao candidatarem-se à eleição, os representantes assumem o compromisso de abdicarem, a favor da CT, da diferença entre a remuneração que lhes caberá como membros dos órgãos estatutários da empresa e o vencimento que receberiam se continuassem a exercer a sua atividade profissional.

- 2- Para o efeito previsto no número anterior, o representante dá autorização e instruções ao serviço competente da empresa para proceder ao desconto daquela importância na fonte e à respetiva remessa à CT ou, em alternativa, procede ao depósito direto em conta bancária específica da CT, salvaguardando todo e qualquer imposto ou oneração superior àquela que pagaria se continuasse a exercer a sua anterior atividade na empresa, bem como qualquer aumento de escalão de impostos que se reflita no seu conjunto familiar e despesas extraordinárias.
- 3- As importâncias resultantes do disposto neste artigo constituem receita da CT, que providenciará a abertura de uma conta bancária para a sua movimentação, cabendo-lhe também a responsabilidade pela sua gestão.

Artigo 66.º

Condições e garantias para o exercício das funções de representantes

- 1- Os representantes não podem ser prejudicados nos seus direitos, enquanto trabalhadores, devido ao exercício das respetivas funções e, sem prejuízo do regime legal ou convencional mais favorável, estão sujeitos de acordo com a lei, ao regime de suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.
- 2- Os representantes gozam da proteção legal contra as sanções abusivas que, por motivo do exercício disciplinar das respetivas funções nos órgãos estatutários da empresa, lhes sejam aplicadas na sua qualidade de trabalhadores subordinados.
- 3- Enquanto membros de pleno direito dos órgãos estatutários da empresa, ou por atos praticados no exercício das respetivas funções, os representantes não estão sujeitos ao poder disciplinar da respetiva entidade patronal.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações do voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 67.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º.

Artigo 68.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.

- 2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho ou da base, por motivo de serviço, e dos que estejam em férias.
- 3- Não é permitido o voto por procuração.
- 4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 69.º

Caderno eleitoral

- 1- A CT solicita ao conselho de administração da empresa um recenseamento dos trabalhadores, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, número TAP e centro de responsabilidade ou de custos.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 70.º

Comissão eleitoral

Composição e Competências da C.E.

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por 3 membros da CT, eleitos de entre os seus membros na reunião ordinária da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das listas concorrentes.
- 2- Os delegados são designados no ato de apresentação das respetivas candidaturas.
- 3- O mandato da C.E. coincide com a duração do processo eleitoral, sendo que as deliberações são tomadas por maioria.
- 4- Compete à comissão eleitoral:
 - a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Promover a elaboração e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
 - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - h) Elaborar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
 - i) Empossar os membros eleitos.
- 5- Funcionamento da comissão eleitoral:
 - a) A comissão elege o respetivo presidente;

- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em ata, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 71.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 72.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao (s) órgão (s) de gestão da empresa, na mesma data que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue em protocolo.

Artigo 73.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O ato eleitoral pode ser convocado por 20 % ou por 100 trabalhadores da empresa, caso a CE deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 74.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

- 3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema.

Artigo 75.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos ou em termos individuais e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo 74.º.
- 3- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 76.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de 24 horas, a contar da data e hora da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.
- 3- As irregularidades e violações detetadas a estes estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de 48 horas a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos e no regulamento eleitoral divulgado são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 77.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao décimo quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionarão como siglas, atribuídas pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 78.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos leitores e tem lugar entre a data da publicação das listas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.
- 2- As despesas com a campanha eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 79.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas do trabalho.
- 2- A votação deve, na medida do possível, realizar-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos e locais de voto na empresa.
- 3- A votação inicia-se 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento.
- 4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 80.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre de modo que a respetiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o direito de voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 81.º

Mesas de voto

- 1- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, às mesas de voto de estabelecimentos diferentes.
- 5- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 82.º

Composição e formas de designação das mesas de voto

- 1- As mesas de voto são compostas por 1 presidente e 2 vogais, escolhidos de entre os trabalhadores, competindo-lhe a direção da respetiva votação.
- 2- Havendo mais de uma mesa, os membros da (s) mesa (s) de voto são designadas pela comissão eleitoral de entre:
 - a) Membros da CT ou de subcomissão de trabalhadores;
 - b) Trabalhadores da empresa.
- 3- Cada candidatura tem o direito de designar 1 delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.
- 4- Os membros das mesas de voto são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

Artigo 83.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 84.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.
- 3- Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em 4 e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas, devendo o registo conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata.
- 5- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 85.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até 24 horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada ou por correio de serviço, com indicação do nome e assinatura do remetente reconhecida pelo notário ou por advogado, número TAP e centro de responsabilidade ou de custo, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em 4, introduzindo-o num envelope em branco, que fechará, introduzindo-o depois no envelope que enviará por correio, após fechado também.
- 4- A comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução na urna.

Artigo 86.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer marca.
- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
 - b) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;
 - d) O voto por correspondência, quando o boletim de voto não chegue ao seu destino nas condições previstas no artigo 85.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 87.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas de voto e o respetivo apuramento têm lugar simultaneamente em todas as mesas de voto e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante da ata.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do local de votação durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral, à qual são também enviados os cadernos eleitorais.
- 5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.
- 6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 88.º

Registos e publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado, bem como comunicado o resultado da votação à empresa.
- 2- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- 3- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, por carta registada com aviso de receção ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:
 - a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número TAP, profissão, local de trabalho, data de nascimento, número do bilhete de identidade e respetivo arquivo de identificação ou cartão de cidadão;
 - b) Cópia da ata de apuramento global e documentos anexos.
- 4- As comunicações a que se referem os números 2 e 3 devem indicar corretamente o endereço da CT, indicação que deve ser mantida atualizada.

Artigo 89.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do ministério público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da publicação dos resultados da eleição.
- 5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número 4.
- 6- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 7- Só a propositura da ação pelo representante do ministério público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 90.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo, por deliberação dos trabalhadores da empresa.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes e a participação mínima de 20 % dos trabalhadores da empresa (artigo 9.º)
- 3- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 4- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 5- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa e deve ser fundamentada.
- 6- A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral, nos termos do artigo 11.º
- 7- No mais, aplica-se à deliberação, com as devidas adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 91.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

- 1- A eleição das subcomissões de trabalhadores efetiva-se segundo as normas destes estatutos, aplicáveis com as necessárias adaptações.
- 2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 92.º

Eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

- 1- Os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras para a eleição da CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 93.º

Alteração dos estatutos

- 1- Sem prejuízo de discussão prévia em assembleia geral, às deliberações para alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras para a eleição da CT.
- 2- Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria relativa dos votantes.
- 3- Os estatutos são entregues em documento eletrónico, nos termos da portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 94.º

Adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para a adesão ou revogação da adesão da CT a comissão coordenadora são tomadas segundo as regras para a eleição da CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 95.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes destes estatutos para a eleição da CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 96.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 90.º a 94.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 97.º

Entrada em vigor

A comissão de trabalhadores e a subcomissão só podem iniciar as suas atividades depois do registo e da publicação dos estatutos e da respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego* promovidos pelo ministério responsável pela área laboral.

Artigo 98.º

Destino do património no caso de extinção da CT

Ocorrendo a extinção da CT, o respetivo património reverterá a favor da comissão coordenadora de CT's do distrito de Lisboa ou, se esta o não aceitar, será entregue a qualquer comissão de trabalhadores ou coordenadora.

Registado em 07 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fls 191 do livro n.º 1

II – Eleições

Brisa, Auto - Estradas de Portugal, S.A.

Eleição de 16 a 19 de maio de 2013, para o mandato de três anos

Comissão de Trabalhadores:

1. Maria Teresa Miguel Rodrigues Henriques - Funcionária 426
2. Carlos Miguel Viegas Vitorino - Funcionário 810

3. Elisabeth Vieira - Funcionária 1589
4. Vitor Manuel Ferreira Carvalho Silvestre - Funcionário 1411
5. Carlos Alberto Solans - Funcionário 1026
6. Augusto Manuel Silva César - Funcionário 449
7. Antonio José Ferreira Moreira - Funcionário 1258
8. Carlos Alberto Costa Vieira - Funcionário 514
9. Jose Manuel Mendonça Costa - Funcionário 736
10. Paulo Manuel Dias Cruz - Funcionário 827
11. António Carlos Valente Machado Vieira - Funcionário 698

Sub Comissões de Trabalhadores:

1. Sede/Cco

- Celso Manuel Banha Aldeias Russo - Funcionário 1869
Fernando Alberto de Sousa Tenreiro da Silva - Funcionário 1860
Anibal Miguel Silva Almeida - Funcionário 1349

2. CO Carcavelos/Loures

- Paulo Alexandre Bento Santos - Funcionário 657
Gaspar Luis Afonso Torres Matias - Funcionário 858
Silvia Alexandra Fernandes Serrano Lança - Funcionária 2509
Pedro Miguel Leão de Jesus - Funcionário 1719
Nuno Paulo Correia Sevelas - Funcionário 2327

3. CO Coima

- João Rosa Pratas Semedo - Funcionário 1841
Fernando Miguel Faria - Funcionário 1809
Luis Carlos Padrão Raposo - Funcionário 1412

4. CO Almodovar/Grandola

- Carlos Afonso de Sousa - Funcionário 1305
Emanuel Jorge Brito Lemos - Funcionário 875
João Paulo Parreira - Funcionário 2048

5. CO Estremoz/Vendas Novas/Salvaterra

- Fernando Manuel Bruno - Funcionário 1456
João Paulo Ortiz - Funcionário 2475
Luis Manuel Nobre Sacristão - Funcionário 1872

6. CO Carregado

- Carla Cristina Coelho Lima - Funcionária 1735
Leonel Rosado Branco - Funcionário 2950
Marco Alcaide Barranco - Funcionário 1704

7. CO Leiria

Daniel Firme Carmo Santos - Funcionário 960

José António Neves Alves - Funcionário 1302

Jorge Manuel Correia - Funcionário 653

8. CO Marinha das Ondas

Fernando Pessoa Dinis - Funcionário 364

Carlos José Caeiro Azenha - Funcionário 4280

António José Dias Alegre - Funcionário 527

9. CO Feira

Jorge Manuel Faustino Sequeira - Funcionário 367

Jose Silva Salsa Gordo - Funcionário 466

António da Silva Marques - Funcionário 723

10. CO Maia

Paulo Jorge Pinto Silva - Funcionário 719

Valter Fernando Correia Sousa - Funcionário 4255

11. CO Ponte de Lima

Armando Augusto Mota Ferreira - Funcionário 1794

Jose Luis Gomes Ferreira - Funcionário 896

Julio Coelho Figueiras - Funcionário 1770

12. Medas

Fernando Mendes Pereira - Funcionário 725

Registado em 05 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67 a fls 191 do livro n.º 1

General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S.A.

Eleição em 17 de maio de 2013, para o mandato de dois anos

Luís Miguel Janeiro Oleiro

Luís Alexandre Madeira dos Santos

Tiago Manuel Pereira Mendes

Pedro Miguel Campelo Vieira

Rui Jorge Ramos

Registado em 03 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fls 190 do livro n.º 1

CTT – Correios de Portugal, S.A. - Substituição

Na composição da Comissão de Trabalhadores dos CTT – Correios de Portugal, S.A., eleita em 31 de maio de 2011, publicada no [Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2011](#), para o mandato de três anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Carlos da Graça Lages, substituído por:

Arnaldo Manuel Cavalheiro, bilhete de identidade n.º 6036702, n.º mecanográfico 696897.

Cesário Monteiro Sanches, substituído por:

José Gonçalves Pereira, bilhete de identidade n.º 9501099, n.º mecanográfico 902349

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I - Convocatórias:

Fundação Luíz Bernardo de Almeida

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos Trabalhadores da Fundação Luíz Bernardo de Almeida, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de junho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho,

“ Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 5 de setembro de 2013, a empresa abaixo identificada, irá realizar o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da lei referida anteriormente.

Empresa: **Fundação Luíz Bernardo de Almeida**

Morada: Cruz de São Domingos 3730-379 Macieira de Cambra.”

Seguem-se as assinaturas de 21 trabalhadores.

II – Eleições de representantes:

EVICAR (Leiria) – Comércio de Veículos, S.A.

Eleição dos representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho da Empresa EVICAR (Leiria) – Comércio de Veículos, S.A., realizada em 7 de maio de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [n.º 7, de 22 de fevereiro de 2013](#).

Efetivo:

Acácio Matias Nunes - cartão de cidadão n.º 09083396

Suplente:

António Manuel Ribeiro Lemos - cartão de cidadão n.º 4474691

Registado em 3 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fls 80, do livro n.º 1.

Nanium, S.A.

Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho na Nanium, S.A., realizada em 17 de maio de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, [n.º 9 de 8 de março de 2013](#).

Efetivos

Rui Mário Soares de Azevedo Freitas Fernandes	Bilhete de identidade n.º 3819336
Aurora Adelaide Araújo Barreira	Bilhete de identidade n.º 5580952
Sérgio André Marques Crista	Bilhete de identidade n.º 11201809
Maria Deolinda Coutinho Araujo	Bilhete de identidade n.º 11215023
Sandra Maria dos Santos Silva	Bilhete de identidade n.º 10043030

Suplentes

Cidália Maria Ferreira da Silva	Bilhete de identidade n.º 10804763
Davide Alexandre Lima Castro	Bilhete de identidade n.º 9492252
Sofia Nogueira Lima da Silva	Bilhete de identidade n.º 10035309
Rute Cristina de Sousa Machado da Silva	Bilhete de identidade n.º 9909344
Luís Manuel Sequeira Reis Souto e Castro	Bilhete de identidade n.º 112134477

Registado em 31 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fls79 do livro n.º 1.

NOVA AP – Fábrica de Nitrato de Amónio de Portugal, S.A.

Eleição dos representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho da Empresa NOVA AP – Fábrica de Nitrato de Amónio de Portugal, S.A., realizada em 22 de maio de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [n.º 9, de 8 de março de 2013](#).

Efetivo:

Francisco José Pecena Lima – Cartão de cidadão n.º 06341237

Suplente:

José Augusto Marques Fernandes – Cartão de cidadão n.º 5077042

Registado em 3 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fls 80, do livro n.º 1.

PREVINIL – Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S.A.

Eleição em 14 de maio de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 9, de 8 de março de 2013](#).

Efetivo:

Fábio Alexandre Duarte Martins Cartão de cidadão n.º 13540619

Suplente:

João José Rebola Bonito Cartão de cidadão n.º 10680563

Registado em 3 de junho de 2013, ao abrigo do artigo n.º 39 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fls 80 do livro n.º 1.

SODECAL – Sociedade Produtora de Decalques, S.A.

Eleição em 06 de maio de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 7, de 22 de fevereiro de 2013](#).

Efetivo:

Nome	Bilhete de Identidade	Emissão	Arquivo
Jorge Manuel Delgado Pedro	9316693	31-12-2004	Lisboa

Suplente:

Nome	Bilhete de Identidade	Emissão	Arquivo
Vítor Manuel Marques Varela	09926511	04-03-2011	Lisboa

Registado em 03/06/2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 39, a fls 80 do livro n.º 1.

Eugster & Frismag, Electrodomésticos, L.^{da}

Eleição em 22 de maio de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 10, de 15 de março de 2013](#).

Efetivos:	B.I./C.C.	Emissão	Arquivo
Carla Anjos Ferreira Franco	10373513		
Duarte Manuel Agostinho Fontes	6083844		
Idália Maria Alves Miranda	10559358		
Isabel Maria Carvalho Alves	9871473	15/06/2004	Lisboa

Suplentes:	B.I./C.C.	Emissão	Arquivo
Maria Leonor Carvalho Alves	9863689	24/01/2005	Lisboa
Teresa Paula Santos Roque	10299216		
Ana Sofia Craveiro Alves Dias	09705958		
Zélia Maria Santos Ferreira	07855641		

Registado em 06 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fls 80 do livro n.º 1.

INOVA – Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede

Eleição em 30 de maio de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 10, de 15 de março de 2013](#).

Efetivo:	C.C./B.I.
Maria João Mariz	10322269
Inês Fonseca	11817274
Suplente:	C.C./B.I.
Paulo Santos	10381071
Calisto Protásio	11390065

Registado em 7 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fls 80 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Santarém

Eleição realizada em 22 de maio de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [n.º 8, de 28 de fevereiro 2013](#).

Efetivos:

Carmem Dolores Guerra Melro – C.C./B.I. N.º 06078207
João Paulo Duarte Carvalho - C.C./B.I. N.º 096401222ZZ7
Jorge Fernando Silva Couto – C.C./B.I. N.º 6983253
José Manuel S. R. Saragaço – C.C./B.I. N.º 06076225
Pedro Miguel D. H. Faria – C.C./B.I. N.º 10371277

Registado em 7 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 45, a fls 80 do livro n.º 1.