



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa. . . . . 4816
- Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros. . . . . 4817

#### Convenções colectivas:

- Acordo colectivo entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global . . . . . 4818

#### Decisões arbitrais:

...

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

...

#### Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

#### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

- SUP — Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública — Alteração ..... 4844
- Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Bragança — Aviso de cancelamento. .... 4855

#### II — Direcção:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

- ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — Alteração ..... 4856

#### II — Direcção:

- ABIMOTA — Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins ..... 4857

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

- PROMETRO, S. A. — Estatutos. .... 4857
- MOVIJOVEM — Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada — Alteração ..... 4866
- Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A. — Alteração. .... 4876
- Páginas Amarelas, S. A. — Alteração ..... 4885

#### II — Eleições:

- PROMETRO, S. A. .... 4885
- PETROGAL, S. A. — Substituição ..... 4885

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

#### I — Convocatórias:

...

#### II — Eleição de representantes:

- A Brasileira, L.<sup>da</sup> ..... 4886
- STYRIA IMPORMOL, S. A. .... 4886
- FICO CABLES — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> ..... 4886
- ALMINA — Minas do Alentejo, S. A. .... 4886

### Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações ..... 4887

**1. Integração de novas qualificações:**

...

**2. Integração de UFCD:**

...

**3. Alteração de qualificações** ..... 4890

---

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

---

**SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.**

As alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A convenção referida aplica-se às actividades de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão. Todavia, o âmbito da convenção, bem como

o das convenções anteriores e respectivas extensões, deve ser entendido de acordo com a classificação das empresas nos grupos referidos na cláusula 77.ª da convenção.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação de impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1667, dos quais 116 (7 %) auferem retribuições

inferiores às da convenção. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção. A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor do subsídio de alimentação, entre 7,5% e 30%, e o subsídio de refeição em 30%, de cuja extensão não é possível avaliar o impacto mas, considerando a sua finalidade e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

As condições de trabalho na indústria de fabricação e transformação de papel e cartão são, ainda, reguladas pelo contrato colectivo entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008. As empresas abrangidas por este contrato colectivo são as mesmas excluídas da presente extensão, à semelhança das extensões anteriores.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente portaria no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, no âmbito da convenção, exerçam as actividades por ela abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que, no âmbito da convenção, exerçam as actividades por ela abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais, não filiados no sindicato outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2010 e o subsídio de alimentação previsto no n.º 4 da cláusula 28.ª e o subsídio de refeição previsto no n.º 2 da cláusula 29.ª produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2010.

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

Lisboa, 3 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros.**

O contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de armazenistas, importadores ou exportadores de aços correntes, aços especiais, tubos e seus acessórios, metais não ferrosos e suas ligas, ferramentas, ferragens, máquinas-ferramentas, máquinas e equipamentos industriais e agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas mesmas e que se dediquem à mesma actividade.

O estudo do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e de um grupo residual, são 9200, dos quais 2000 auferem retribuições inferiores às convencionadas, sendo que 1410 auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,2%. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas com um acréscimo de 2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio grossista de aços correntes, aços especiais, tubos e seus acessórios, metais não ferrosos e suas ligas, ferramentas, ferragens, máquinas-ferramentas, máquinas e equipamentos industriais e agrícolas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 3 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Acordo colectivo entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.**

Revisão global do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980, bem como das posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2009.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, S. A., Galp Comercialização Portugal, L.ª, Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., Repsol

Portuguesa, S. A., e Repsol Gás Portugal, S. A., que exercem actividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos, e TANQUISADO — Terminais Marítimos, S. A., e CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., que exercem a actividade de armazenagem, instalação e exploração dos respectivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6 — Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7 — Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8 — Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantém-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9 — Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — 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 efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento na hipótese prevista no n.º 2.

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

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior dos mesmos ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pelas empresas, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2 — Os dirigentes e delegados sindicais têm o direito a circular livremente em todas as secções e dependências das empresas em que trabalhem, sem prejuízo da normal laboração e das regras de segurança vigentes nas mesmas.

3 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal mudança resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, devendo, em qualquer dos casos, ser dado prévio conhecimento à direcção da organização sindical respectiva.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das organizações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — O despedimento de trabalhadores candidatos a membros dos corpos sociais de associações sindicais ou que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

6 — Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os locais de trabalho das empresas poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão à administração das empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas

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

2 — 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 efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

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

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e justiça o trabalhador, assim como exigir ao pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate de igual forma os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;



j) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação aplicável;

m) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;

o) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, até 30 dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

a) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;

b) 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;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;

i) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados,

e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;

j) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;

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

l) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;

m) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho da empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

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

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

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

j) 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 antiguidade.

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa;

l) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1 — No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2 — No recrutamento externo, as empresas procurarão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para os postos de trabalho a preencher.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Recrutamento interno

1 — Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2 — As empresas anunciarão os lugares e darão o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

3 — Sempre que uma vaga venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio de duração equivalente à do período experimental, durante o qual, tanto por sua iniciativa, como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

4 — Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

5 — Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e

logo que seja confirmado no lugar, receberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Se não for possível prover a vaga através do recrutamento interno, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

2 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

3 — Se o candidato for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

5 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho, designadamente:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, quando existam.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos do contrato a termo — Casos especiais

No caso de o contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho,

férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais G a L;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C e F;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais A e B.

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

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

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A empresa que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3 — Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos 90 dias posteriores à decisão da segurança social ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4 — Qualquer readmissão para a mesma categoria e função não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 — Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2 — Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior, terá direito durante o tempo da substituição a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda 30 dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no n.º 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar 30 dias seguidos.

2 — Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (12 meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo,

o substituto passará à categoria do substituído, produzindo a substituição todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

## CAPÍTULO V

### Formação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, ou proporcional à duração do contrato quando este for a termo e tiver duração igual ou superior a três meses.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — Ocorrendo as circunstâncias previstas nos n.ºs 3 e 4, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

6 — O subsídio referido no número anterior terá o valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas, multiplicado pelo valor da retribuição horária calculado com base na fórmula prevista na cláusula 53.<sup>a</sup> («Princípios gerais»).

7 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste ACT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode ser dispensado do trabalho, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, dispensa essa que poderá abranger parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho.

3 — A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de seis meses e será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou ainda curso de formação profissional com duração igual ou superior a seis meses.

2 — Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sempre que não vigorar outra prática mais favorável.

3 — As empresas devem, sempre que possível, elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

5 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

6 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, sendo no entanto retribuídas apenas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7 — Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com 48 horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com 8 dias de antecedência, no caso de pretender 2 a 8 dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 8 dias de licença.

8 — O trabalhador tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

9 — As empresas procurarão participar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da retribuição do trabalhador.

10 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e dos do presente ACT.

3 — Em todas as modificações dos tipos de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de 15 dias.

4 — Quando a empresa pretender modificar o tipo de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundadamente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5 — O acordo do trabalhador será dispensado nos casos em que, por motivos de organização e funcionamento da empresa, se torne manifestamente necessário proceder à modificação dos tipos de horários de trabalho de um sector ou serviço que abranja, no máximo, dois trabalhadores.

6 — Ao enviar a comunicação de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

7 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de 38 horas semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários inferiores, que se manterão.

2 — O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3 — O período de descanso semanal será fixo, salvo nos casos de trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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 administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na alínea j) da cláusula 57.<sup>a</sup> («Subsídios»).

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos rotativos

1 — Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Haverá regime de dois e três turnos.

4 — O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5 — No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6 — Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora suplementar.

7 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a em-

presa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando este termine depois das 0 horas e antes das 8 horas ou quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14 — Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3 — Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4 — Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em 4 e no máximo em 13 semanas.

5 — Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1 — Horário desfasado é aquele em que existam, para postos de trabalho idênticos, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2 — Quando se praticarem horários desfasados, a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horário especial

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o estabelecido na lei.

4 — As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5 — Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído, durante o tempo em que o praticarem, um subsídio especial consignado na cláusula 57.<sup>a</sup> («Subsídios»).

6 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Regime de laboração contínua

1 — Entende-se por regime de laboração contínua o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

2 — Este regime será aplicado apenas à medida e nas condições em que trabalhadores e empresa nele acordem.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores, bem como havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá, nos termos legais, entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos nos trinta minutos imediatos à saída do local de trabalho.

6 — O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

7 — Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as

9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8 — A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue três horas de trabalho suplementar.

9 — Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Limites máximos de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — Não fica sujeito a tais limites, o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno, e como tal será retribuído, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Será também retribuído como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3 — O trabalhador com 20 anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder

acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3 — Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de €1,95 por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de duas horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.<sup>a</sup> («Pagamento por deslocação»).

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1 — Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho, no caso de prolongamento, ou de antecedência relativamente ao início do trabalho, no caso de antecipação.

2 — Quando o trabalhador não for avisado com a antecedência prevista no número anterior e não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas normais de retribuição.

3 — Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4 — O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

## CAPÍTULO VII

### Local de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Conceitos gerais

1 — Local de trabalho — entende-se por local de trabalho o estabelecimento para onde o trabalhador foi contratado ou onde normalmente presta serviço; relativamente aos trabalhadores cuja actividade seja exercida habitualmente fora dos estabelecimentos da empresa, considerar-se-á que o respectivo local de trabalho é o estabelecimento da empresa a que o trabalhador reporte ou outro local definido no contrato de trabalho.

2 — Deslocações em serviço — realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1 — Pequenas deslocações — as que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2 — Grandes deslocações — as que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 — Despesas de representação — as que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4 — Despesas de transporte — a quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho-de-ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5 — Despesas diversas — todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se o trabalhador fundamentadamente alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

3 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 93.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

4 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

5 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos de despesas de transportes.

6 — Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança de residência para localidade que diste mais de 40 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa avisará o trabalhador com 60 dias de antecedência e assegurará as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição, no máximo a 10% ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador que se encontre há menos de cinco anos na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos que com ele coabitam um montante único global equivalente a 24 meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa;

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório,



incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de 30 dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária de local de trabalho

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, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência.

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

3 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes, alojamento e refeições.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno almoço — €2,85;

Almoço/jantar — €9,70;

Ceia — €4,80;

Dormida, com pequeno-almoço — €24,55;

Diária — €43,70.

1.1 — Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até €6,80 diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três noites fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos €12,70 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 — Despesas de representação — as despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e

justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4 — Transportes — OS trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5 — Tempo de trajecto e espera — os trabalhadores deslocados no País terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1 — Por tempo de trajecto e espera entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2 — Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outras condições

1 — São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2 — Nas grandes deslocações, os domingos e feriados são contados para efeito de pagamento das despesas efectuadas.

3 — Nas grandes deslocações no continente (Portugal continental), ao fim de 10 dias úteis de deslocação seguida, o trabalhador terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta aos fins-de-semana, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência e regresso, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

4 — Nas deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio) por cada período de 45 dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a 4 dias de licença. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5 — Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou pessoa que com o trabalhador viva em união de facto nos termos da lei.

6 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Cobertura dos riscos de doença**

1 — Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como aos direitos previstos nas cláusulas 49.<sup>a</sup> («Pagamento por deslocação») e 50.<sup>a</sup> («Outras condições»), quando aplicáveis, e enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Férias dos trabalhadores deslocados**

1 — As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre o anterior período de férias haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) 60 dias, para os deslocados no continente;
- b) 3 meses, para os deslocados nas Regiões Autónomas;
- c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3 — Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação não serão contados como período de férias.

## CAPÍTULO VIII

**Retribuição de trabalho**Cláusula 53.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir

retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

4 — As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo II ao presente ACT.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Local, forma e data de pagamento**

1 — A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

4 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;
- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares nocturnas;
- c) 200% de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios não podem, seja qual for o número de horas prestado, receber menos que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da alínea *c*) do número anterior.

3 — O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

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 de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

3 — Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á mês completo aquele em que tenha havido prestação de trabalho efectivo durante 10 ou mais dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídios

##### A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1 — A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade 50 ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de €7,95 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

- a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;
- b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de trinta minutos para a tomada de refeição;
- c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3 — Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.<sup>a</sup> («Pagamento por deslocação») para pequenos-almoços ou ceias.

4 — No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

##### B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de €53,65.

1.1 — O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2 — Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de 15 anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3 — O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1 — Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel — €53,65 por mês.

D) Horário desfasado — os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de €29,75, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento — por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25% da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC — €14,65 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa — a todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de €7,80 por mês.

H) Abono para falhas — os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de €15,50.

I) Subsídio de condução isolada — quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de €3,25.

J) Isenção de horário de trabalho:

1 — Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2 — Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de €33,10, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de €20 mensais.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma a

que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo.

3 — Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;  
Terça-feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas cláusulas 63.<sup>a</sup> («Aquisição do direito a férias») e 77.<sup>a</sup> («Efeito das faltas no direito a férias»).

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

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente as previstas no n.º 1 da cláusula 90.<sup>a</sup> («Regime de licenças, faltas e dispensas»);

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

5 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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, certas ou variáveis, que tenham carácter regular e periódico e sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> («Efeito das faltas no direito a férias») não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

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

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

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem; na falta de acordo, a marcação será efectuada pela empresa.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de Abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pres-

suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil imediato.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Noção de falta

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

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

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

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrasas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder 15 dias.

6 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tiver adquirido direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 73.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção 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 a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer 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 perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Parentalidade

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste ACT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2 — A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3 — Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

1 — A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 86.<sup>a</sup> («Dispensas para consultas, amamentação e aleitação»).

2 — Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respectivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2 — O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Dispensa para avaliação para a adopção

Os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em três consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou nocturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filho

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3 — Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a neto

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela segurança social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.



2 — As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será de 1,2 meses de retribuição

base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela empresa, directamente ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de gradação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

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

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

### CAPÍTULO XIII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de €20 431.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores, enquanto doentes, terão direito à sua remuneração líquida mensal durante o período estabelecido pela segurança social, por forma a completar o subsídio concedido pela mesma, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

2 — Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na segurança social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à segurança social, quer à empresa.

3 — A subvenção prevista no n.º 1 pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 — Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a  $\frac{1}{12}$  mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela segurança social.

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75% ou 60% da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de €6471 por agregado familiar, não excedendo €2821 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

4 — As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Descendentes com deficiências psico-motoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder €2263 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Idade de reforma

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela diminuição da respectiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Preparação para a reforma

1 — As empresas concederão aos trabalhadores do quadro de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2 — Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1 — Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3 — À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamento individual

1 — Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2 — Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3 — A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

4 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento de protecção individual que for determinado.

2 — O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em acções de formação apropriadas.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas

1 — As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover acções internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3 — O controlo efectua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4 — O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excepcionalmente, nas seguintes situações:

a) Na sequência de incidentes de segurança;

b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afectados por álcool ou drogas.

5 — As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6 — Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida do necessário em ordem à efectivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste ACT.

6 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Reclassificações

1 — No prazo máximo de 120 dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2 — Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Aeroabastecedor (grupo I)*. — É o(a) trabalhador(a) que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

*Aeroabastecedor qualificado (grupo H)*. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

*Analista chefe (grupo D)*. — É o(a) trabalhador(a) com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

*Analista de laboratório (grupo H)*. — É o trabalhador(a) que realiza determinações físico-químicas em produtos

petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

*Analista principal (grupo E).* — É o(a) trabalhador(a) que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

*Assessor I (grupo E).* — É o(a) trabalhador(a) que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor II (grupo D).* — É o(a) trabalhador(a) que tem instrução especializada e realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor III (grupo C).* — É o(a) trabalhador(a) que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, efectuar a interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor júnior (grupo F).* — É o(a) trabalhador(a) que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

*Assistente administrativo (grupo H).* — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente administrativo estagiário (grupo I).* — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

*Assistente operacional (grupo I).* — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo (grupo J).* — É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de docu-

mentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

*Chefe de equipa (grupo G).* — É o(a) trabalhador(a) que coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

*Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (grupo D).* — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

*Chefe de vendas (grupo C).* — É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Consultor I (grupo B).* — É o(a) trabalhador(a) de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

*Consultor II (grupo A).* — É o(a) trabalhador(a) de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da empresa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua actividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respectivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

*Cozinheiro (grupo I).* — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Encarregado (grupo G).* — É o(a) trabalhador(a) que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

*Enfermeiro (grupo G).* — É o(a) trabalhador(a) que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica.

*Fiel de armazém (grupo H).* — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fisca-

lizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Fogueiro (grupo H).* — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Motorista (grupo H).* — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

*Operador (grupo J).* — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

*Recepcionista (grupo H).* — É o(a) trabalhador(a) que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e serviços, de acordo com as especificações dos respectivos departamentos; recebe, distribui e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

*Representante comercial I (grupo G).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial II (grupo F).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial III (grupo E).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo

de crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial IV (grupo D).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Secretário (grupo F).* — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas actas.

*Superintendente de aeroinstalação (grupo D).* — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

*Superintendente de instalação (grupo C).* — É o(a) trabalhador(a) que, em ligação directa com a direcção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

*Supervisor de aviação (grupo G).* — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

*Técnico administrativo I (grupo G).* — É o(a) trabalhador(a) que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

*Técnico administrativo II (grupo F).* — É o(a) trabalhador(a) que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

*Técnico de tesouraria (grupo G).* — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a

serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

*Técnico operacional (grupo H).* — É o(a) trabalhador(a) detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista (grupo I).* — É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Trabalhador de limpeza (grupo K).* — É o(a) trabalhador(a) que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

## ANEXO II

### Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(a presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos em 1 de Janeiro de 2010)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições (euros)
A	Consultor II . . . . .	2 671
B	Consultor I . . . . .	2 037
C	Assessor III . . . . . Chefe de vendas . . . . . Superintendente de instalação . . . . .	1 845
D	Analista chefe . . . . . Assessor II . . . . . Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV . . . . . Superintendente de aeroinstalação . . . . .	1 572
E	Analista principal . . . . . Assessor I . . . . . Representante comercial III . . . . .	1 311
F	Assessor júnior . . . . . Representante comercial II . . . . . Secretário . . . . . Técnico administrativo II . . . . .	1 202
G	Chefe de equipa . . . . . Encarregado . . . . . Enfermeiro . . . . . Representante comercial I . . . . . Supervisor de aviação . . . . . Técnico administrativo I . . . . . Técnico de tesouraria . . . . .	1 083
H	Aeroabastecedor qualificado . . . . . Analista de laboratório . . . . . Assistente administrativo . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogoeiro . . . . . Motorista . . . . . Recepcionista . . . . . Técnico operacional . . . . .	938
	Aeroabastecedor . . . . . Assistente administrativo estagiário . . . . .	

Grupos salariais	Categorias	Retribuições (euros)
I	Cozinheiro . . . . . Assistente operacional . . . . . Telefonista . . . . .	831
J	Auxiliar administrativo . . . . . Operador . . . . .	775
K	Trabalhador de limpeza . . . . .	663

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho nove empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Novembro de 2010.

Pelas empresas BPPortugal, S. A., Galp Comercialização Portugal, L.ª, Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., TANQUISADO — Terminais Marítimos, S. A., Repsol Portuguesa, S. A., e Repsol Gás Portugal, S. A.:

*António José Fontes da Cunha Tabora*, mandatário das empresas, com poderes para contratar.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.  
*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, mandatário.

Depositado em 9 de Dezembro de 2010, a fl. 95 do livro n.º 11, com o n.º 224/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SUP — Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 30 de Novembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010.

#### **CAPÍTULO I Da constituição**

##### Artigo 1.º

1 — O Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública, abreviadamente designado por SUP, rege-se pelos presentes estatutos.

2 — O logótipo do SUP será escolhido pela direcção nacional e ficará a constar do seu regulamento.

##### Artigo 2.º

O SUP é a organização sindical, que, representa os profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, que a ela livremente adiram.

##### Artigo 3.º

1 — O SUP exerce a sua actividade em todo o território nacional, assim como nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e tem a sua sede em Lisboa.



2 — O SUP pode criar, nos termos dos presentes estatutos, delegações ou outras formas de representação.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais, dos fins, competências e direito de tendência

#### SECÇÃO I

##### Princípios fundamentais

###### Artigo 4.º

O SUP é um sindicato autónomo e independente do Estado, dos governos, das confissões religiosas, ou quaisquer organizações de natureza política ou partidárias.

###### Artigo 5.º

O SUP rege-se pelo princípio do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários e na participação activa dos profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, em todos os aspectos de actividade sindical.

###### Artigo 6.º

1 — O SUP pugnará ao lado de organizações nacionais ou estrangeiras, que sigam objectivos análogos, pela emancipação dos profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para a realização dos seus fins estatutários, o SUP pode filiar-se e participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, de âmbito policial, desde que, comunguem dos princípios do sindicalismo democrático.

###### Artigo 7.º

1 — O SUP defende e participa activamente na construção da democracia política, social, cultural e económica.

2 — O SUP pauta a sua acção pela observância do Estado de direito, no respeito pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos universais do homem.

3 — O SUP orienta a sua acção, com vista à eliminação de todas as formas de exploração, alienação dos seus associados, defendendo a existência de uma organização sindical livre e independente que exprima a unidade fundamental de todos os profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública.

#### SECÇÃO II

##### Dos fins e competências

###### Artigo 8.º

O SUP tem por fim:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical;
- b) Defender os direitos e interesses dos seus associados;

c) Apoiar e enquadrar, pela forma julgada mais adequada e correcta, as reivindicações dos profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso, sempre no mais estrito cumprimento da lei;

d) Defender e promover formas cooperativas, tanto de produção, distribuição, consumo e habitação, para benefício dos seus associados;

e) Defender o direito a um trabalho digno e à estabilidade no emprego;

f) Defender as condições de vida dos profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, visando a melhoria da sua qualidade;

g) Pugnar pela igualdade entre homem e mulher, designadamente nas condições de acesso e promoção, nas diferentes carreiras e na incumbência de missões e responsabilidades;

h) Defender e promover a formação permanente e a reconversão e reciclagem profissionais;

i) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos associados aposentados;

j) Lutar pela melhoria da protecção materno-infantil;

k) Defender os interesses da mãe, como trabalhadora;

l) Defender o trabalhador-estudante;

m) Promover a formação intelectual e sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;

n) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;

o) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas promoções dos profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, lutando contra quaisquer formas de injustiça e discriminação;

p) Defender a participação nos organismos de planificação económico-social e na gestão de organismos de carácter social.

###### Artigo 9.º

O SUP tem como atribuições:

a) Nos termos da lei, exercer o direito de negociação colectiva e de participação;

b) Dar parecer sobre assuntos do seu âmbito e finalidades, perante outras associações ou perante organismos ou entidades oficiais, desde que solicitado, ou que a lei assim o determine;

c) Intervir, através do seu Departamento Jurídico, na defesa dos seus associados, em processos disciplinares, contra eles organizados e só em questões de serviço;

d) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam, no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;

e) Participar na elaboração da legislação laboral;

f) Participar na gestão das organizações que visem satisfazer os interesses dos seus associados;

g) Desenvolver todas as acções necessárias para a prossecução das suas finalidades, atribuídas por lei.

### SECÇÃO III

#### Do direito de tendência

##### Artigo 10.º

1 — É garantido a todos os filiados, nos termos do artigo 318.º, alínea f), do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, o direito de tendência.

2 — Para efeitos do número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.

3 — É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direcção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

##### SECÇÃO I

#### Dos associados

##### Artigo 11.º

Podem inscrever-se como associados todos os profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, nas condições previstas nos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos.

##### Artigo 12.º

O pedido de inscrição é dirigido directamente à Direcção Nacional, ou através da direcção da delegação, se essa existir.

##### Artigo 13.º

Nenhum profissional com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública pode estar, sob pena de recusa da sua inscrição, associado em qualquer outra associação sindical que o represente na qualidade de profissional com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, nos termos dos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos.

##### Artigo 14.º

1 — O pedido de inscrição implica para o candidato a associado a aceitação expressa de princípios do sindicalismo e dos presentes estatutos.

2 — Com a inscrição, o candidato assume a qualidade de associado, com os direitos e deveres inerentes nos termos dos presentes estatutos.

##### Artigo 15.º

1 — A direcção nacional pode recusar a inscrição ou cancelá-la, se tiver fundadas razões sobre a falsidade das

informações e dos elementos prestados para a sua formalização.

2 — Em caso de recusa ou de cancelamento da inscrição, a direcção nacional comunicará por escrito e de forma idónea ao candidato a associado a sua decisão devidamente fundamentada, admitindo recurso, em ambos os casos com efeitos suspensivos, para a assembleia geral, não podendo, porém, o candidato a associado eleger ou ser eleito, na pendência da decisão.

##### Artigo 16.º

São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do SUP, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos e leis aplicáveis;

b) Participar em todas as actividades do SUP e suas iniciativas, com salvaguarda dos presentes estatutos;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SUP na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

d) Exercer o seu direito de crítica, com a observância dos presentes estatutos e demais legislação em vigor;

e) Beneficiar de apoio jurídico, no âmbito de processos disciplinares, sindical, jurídico e judicial, nos termos das alíneas c) e d) do artigo 9.º;

f) Receber do SUP quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais ou, ainda e dentro das disponibilidades existentes, por motivo decorrente da sua acção sindical;

g) Informar-se e ser informado regularmente de toda a actividade do SUP;

h) Utilizar as instalações do SUP para actividades sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços sindicais e das disponibilidades existentes, sempre com prévia autorização da Direcção Nacional, desde que seja na sede nacional, ou das direcções das delegações, sempre que se trate de espaço afecto a essas delegações;

i) Receber gratuitamente, no acto da sua inscrição efectiva como sindicalizado, um exemplar dos presentes estatutos;

j) Recorrer para a mesa da assembleia geral das decisões dos órgãos dirigentes do SUP que contrariem a lei, os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos.

##### Artigo 17.º

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos e os demais regulamentos do SUP;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos demais órgãos dirigentes do SUP, quando tomadas nos termos dos presentes estatutos;

c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que forem eleitos ou nomeados;

d) Manter-se informado das actividades do SUP;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção, junto dos demais profissionais com funções policiais das carreiras de agente, chefe e oficial da Polícia de Segurança Pública, os princípios do SUP;

f) Comunicar ao SUP, no prazo máximo de 10 dias úteis, a sua mudança de residência ou de local de trabalho, a sua passagem à situação de pré-aposentação, aposentado, ou a

sua incapacidade por doença prolongada ou por qualquer sanção disciplinar, assim como qualquer outro dado biográfico relevante;

g) Pagar pontualmente a sua quotização;

h) Pagar uma jóia de valor igual a seis meses de quotização, para poderem usufruir de protecção jurídica, no âmbito profissional (serviço), se já não forem associados;

i) Quando em processo-crime, em que tenha sido deduzido pedido de indemnização civil e que o associado seja o lesado ou ofendido e venha, em virtude desse processo, a ser ressarcido de uma quantia pecuniária a título de indemnização, o associado terá de participar do valor dos honorários que vierem a ser disponibilizados pelo SUP na proporção de 50 %, sendo que tal montante a pagar pelo associado nunca poderá ultrapassar o valor do montante de 20 % do valor da indemnização que vier efectivamente a receber no âmbito desse processo.

#### Artigo 18.º

São suspensos os associados que não paguem a sua quotização por um período igual ou superior a seis meses.

#### Artigo 19.º

Perdem a qualidade de associados no SUP:

a) Os associados que comuniquem à Direcção Nacional da Polícia de Segurança Pública, por escrito e de forma idónea, a vontade de se desvincularem do Sindicato;

b) Os associados que cumpram com o estipulado no n.º 3 do artigo 9.º da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro;

c) Os associados que deixem de pagar a sua quotização por um período superior a seis meses e que, sem conveniente justificação, depois de avisados por meio idóneo para procederem ao pagamento em falta, o não façam nos 30 dias subseqüentes à recepção do aviso;

d) Os associados que sejam avisados por meio idóneo do motivo do cancelamento da sua inscrição;

e) Os associados que tenham sido punidos com a pena disciplinar de expulsão, aplicada pelo órgão competente do SUP.

#### Artigo 20.º

Os associados do SUP que tenham perdido essa qualidade podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão de novos associados, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho disciplinar.

### SECÇÃO II

#### Da quotização

#### Artigo 21.º

1 — A quotização mensal de cada associado é de €4,50, podendo todos os anos a direcção nacional aumentar a mesma quotização, até um máximo de €0,50 anuais, devendo esse aumento ser comunicado à Direcção Nacional da Polícia de Segurança Pública pela direcção nacional até 31 de Outubro do ano em que se está para entrar em vigor em Janeiro do ano seguinte.

2 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e 13.º mês.

3 — O aumento da quotização considera-se autorizado pelo associado desde que seja cumprido o preceituado no n.º 1 do presente artigo.

4 — As quotizações sindicais são descontadas na fonte, conforme o preceituado no n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

#### Artigo 22.º

Estão isentos do pagamento da sua quotização os associados que, justificadamente:

a) Tenham os seus vencimentos suspensos por motivo de doença prolongada;

b) Se encontrem com os seus vencimentos suspensos ou reduzidos por motivo de acção disciplinar e por actuação legítima como associados ou dirigentes do SUP na defesa dos seus princípios e objectivos;

c) Os associados aposentados;

d) Tenham os vencimentos em atraso;

e) Estejam suspensos por decisão judicial não transitada em julgado e ainda por medida cautelar ou pena disciplinar de suspensão, aposentação compulsiva ou demissão, decidida por despacho do director nacional da Polícia de Segurança Pública ou pelo Ministro da Administração Interna, e que tenham a decorrer acções administrativas nos tribunais administrativos.

### SECÇÃO III

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 23.º

O conselho disciplinar detém o poder do SUP, nos termos dos artigos 53.º e 54.º dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização do SUP

### SECÇÃO I

#### Dos órgãos não executivos e executivos

#### Artigo 24.º

São órgãos do SUP:

a) A assembleia geral (não executivo);

b) A mesa da assembleia geral (executivo);

c) A direcção nacional (executivo);

d) O conselho disciplinar (não executivo);

e) O conselho fiscal (executivo).

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### Artigo 25.º

1 — A assembleia geral é o órgão máximo do SUP.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

### Artigo 26.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, a convocação do presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente, mediante requerimento da mesa da assembleia geral, da direcção nacional ou de 10% ou 200 do universo dos associados.

3 — A convocatória da assembleia geral deverá ser divulgada, obrigatoriamente, num jornal diário com cobertura nacional e através de circular divulgada pela estrutura sindical.

4 — A convocatória deverá mencionar a data, a hora e o local de realização da assembleia geral, em primeira convocatória, com a ordem de trabalhos que constar no requerimento da convocação.

5 — A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

### Artigo 27.º

É da competência exclusiva da assembleia geral:

a) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até 31 de Dezembro de cada ano civil, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, elaborados pela direcção nacional;

b) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até 30 de Abril de cada ano civil, o relatório e contas, elaborado pela direcção nacional;

c) Aprovar os orçamentos suplementares para despesas não previstas;

d) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho disciplinar e o conselho fiscal;

e) Rever os estatutos, no termos do artigo 83.º dos presentes estatutos;

f) Aprovar o regimento da assembleia geral, bem como ratificar os regulamentos elaborados pelos outros órgãos estatutários;

g) Definir a política sindical e as orientações a observar pelo SUP na aplicação dos princípios do sindicalismo e nos presentes estatutos;

h) Aprovar o programa de acção;

i) Deliberar em caso de força maior que afecte gravemente a vida do SUP;

j) Rectificar a adesão ou associação com outras organizações sindicais nacionais ou internacionais que prossigam fins análogos aos do SUP, decidida pela direcção nacional;

k) Deliberar, sobre a integração ou fusão com outras associações sindicais nacionais análogas, bem como ser integrado por outras associações sindicais nacionais que prossigam fins análogos aos do SUP;

l) Deliberar sobre a extinção ou dissolução do SUP e liquidação do seu património;

m) Eleger a comissão de gestão em caso de destituição dos órgãos sociais;

n) Delegar na mesa da assembleia geral todos os poderes não exclusivos da assembleia geral.

### Artigo 28.º

1 — A mesa da assembleia geral e a direcção nacional ficam constituídas, para efeitos da convocação da primeira

assembleia geral e desde a sua data, em comissão organizadora, iniciando de imediato as suas funções.

2 — Compete à comissão organizadora a execução de todos os actos necessários à preparação da primeira assembleia geral e tomar, com a antecedência devida, as providências necessárias para que a mesma tenha lugar no tempo e local previstos na sua convocatória.

### Artigo 29.º

1 — No início da assembleia geral, que será aberta pelo presidente da direcção, a assembleia geral elegerá, de entre os associados presentes, uma mesa, a qual só dirigirá a primeira assembleia geral.

2 — A assembleia geral funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, não podendo nunca ultrapassar os três dias, após o que será encerrada.

3 — Se no termo dos 3 dias não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá a assembleia geral deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados presentes, a sua continuação, devendo o reinício da mesma efectuar-se em data que nunca poderá exceder os 90 dias à data da sua suspensão.

### Artigo 30.º

1 — A assembleia geral só poderá reunir em primeira convocatória se, no início da sua abertura, estiverem presentes, pelo menos, metade dos associados no exercício pleno dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral reunirá com qualquer número de associados no exercício pleno dos seus direitos em segunda convocatória meia hora depois da hora designada para a sua primeira convocatória.

3 — São nulas todas as decisões tomadas sem o respectivo quórum, ou relativas a matérias que não constem da ordem de trabalhos.

4 — A assembleia geral delibera por maioria simples dos associados presentes, excepto para efeitos do n.º 1 do artigo 81.º e do n.º 4 do artigo 83.º, que terá de deliberar com o voto favorável de dois terços do número de associados presentes.

### Artigo 31.º

1 — A assembleia geral aprovará, sob proposta do presidente da mesa, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes e atribuições dos seus membros, sem prejuízo do estipulado nestes estatutos.

## SECÇÃO III

### Da mesa da assembleia geral

### Artigo 32.º

1 — A mesa da assembleia geral reúne ordinária e obrigatoriamente duas vezes por ano e será convocada pelo seu presidente, através de meios idóneos para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias úteis, devendo nela consignar-se o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A mesa da assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, a requerimento de um terço dos membros da direcção nacional,

dos membros do conselho disciplinar ou dos membros do conselho fiscal ou ainda a requerimento de 10% ou 200 do universo de associados no SUP.

3 — Recebido o requerimento, do qual deverão constar os motivos da reunião e a respectiva ordem de trabalhos, o presidente da mesa da assembleia geral, ouvida a direcção nacional, em audição que não poderá exceder os cinco dias úteis, procederá à convocação da reunião da mesa da assembleia geral para que esta reúna até ao 20.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

4 — A convocação deverá ser nominal, por escrito e de forma idónea, com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, da hora e do local da reunião, assegurando-se a sua expedição, de modo que todos os membros da mesa da assembleia geral estejam na sua posse até três dias úteis antes da reunião.

#### Artigo 33.º

Compete à mesa da assembleia geral, por delegação da assembleia geral:

a) Designar os representantes do SUP junto das associações ou federações sindicais associadas, quando tal não seja da competência expressa de outro órgão;

b) Decidir sobre os recursos interpostos das decisões dos órgãos estatutários, ouvido o conselho disciplinar;

c) Arbitrar os diferendos entre os órgãos do SUP, quer a solicitação destes, quer officiosamente, sempre que o litígio se repercuta negativamente na vida do SUP ou na sua projecção externa;

d) Instituir, sob proposta da direcção nacional, o Fundo de Solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

e) Requerer a convocação da assembleia geral e convocá-la, nos termos estatutários;

f) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis do SUP para a prossecução dos seus fins;

g) Pronunciar-se sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os seus associados;

h) Aprovar, sob proposta do seu presidente, o regulamento interno.

#### Artigo 34.º

Compete exclusivamente à mesa da assembleia geral:

a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento da assembleia geral;

c) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

#### Artigo 35.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por:

a) Presidente da mesa da assembleia geral;

b) Vice-presidente da mesa da assembleia geral;

c) Secretário da mesa da assembleia geral.

2 — A eleição da mesa da assembleia geral far-se-á de entre listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior

número de votos e que presidirá à mesa da assembleia geral até ao final do seu mandato.

#### Artigo 36.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Representar a assembleia geral;

b) Presidir às sessões da assembleia geral, dirigir os respectivos trabalhos, nos termos do regimento e declarar o seu encerramento;

c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;

d) Assinar os documentos em nome da assembleia geral;

e) Vigiar pelo cumprimento das resoluções da assembleia geral;

f) Dar posse aos órgãos sociais do SUP.

#### Artigo 37.º

Compete ao vice-presidente da mesa da assembleia geral:

a) Representar o presidente da mesa da assembleia geral, quando assim nomeado pelo presidente da mesa da assembleia geral;

b) Substituir o presidente da mesa da assembleia geral nas suas faltas ou impedimentos.

#### Artigo 38.º

Compete ao secretário da mesa da assembleia geral:

a) Ordenar as matérias a submeter a votação e registar as votações;

b) Organizar as inscrições dos associados que pretendam usar da palavra e de acordo com o regimento;

c) Elaborar o expediente relativo às sessões da assembleia geral e assiná-lo conjuntamente com o presidente da mesa da assembleia geral;

d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;

e) Redigir as actas das sessões da assembleia geral;

f) Coadjuvar, em geral, o presidente da mesa da assembleia geral em tudo o que for necessário ao bom funcionamento dos trabalhos.

#### Artigo 39.º

Os membros da mesa da assembleia geral são solidariamente responsáveis pelos actos da sua gerência.

#### Artigo 40.º

A mesa da assembleia geral só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos membros.

### SECÇÃO IV

#### Da direcção nacional do SUP

#### Artigo 41.º

1 — A direcção nacional é o órgão máximo executivo do SUP e é constituída por 32 elementos efectivos e 5 suplentes.

2 — A direcção nacional tem a seguinte composição:

- a) Presidente da direcção nacional;
- b) Vice-presidente-adjunto da direcção nacional;
- c) Vice-presidente financeiro da direcção nacional;
- d) Secretário administrativo da direcção nacional;
- e) Secretário tesoureiro da direcção nacional;
- f) 1.º secretário da direcção nacional;
- g) 2.º secretário da direcção nacional;
- h) 25 vogais da direcção nacional;
- i) Cinco suplentes da direcção nacional.

#### Artigo 42.º

1 — A direcção nacional reunirá, sempre que necessário, a convocação do presidente da direcção nacional ou da direcção executiva.

2 — A direcção nacional organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada, pelo secretário administrativo da direcção nacional.

#### Artigo 43.º

A direcção nacional é eleita por voto secreto em assembleia geral, para um mandato de quatro anos, de entre listas nominativas concorrentes, sendo considerada eleita a lista que obtenha a maioria dos votos expressos.

#### Artigo 44.º

1 — Compete à direcção nacional:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e da mesa da assembleia geral;
- b) Dirigir e coordenar toda a actividade do SUP, de acordo com os presentes estatutos e com as deliberações e princípios definidos globalmente pela assembleia geral e mesa da assembleia geral;
- c) Representar o SUP, em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- d) Decidir da admissão de associados, nos termos estatutários;
- e) Exercer o direito de contratação colectiva;
- f) Prestar informação escrita aos associados do SUP, através de circulares e pela estrutura sindical, das actividades do SUP e da participação desta em outras instituições ou organizações análogas;
- g) Gerir os fundos do SUP, nos termos estatutários;
- h) Sob proposta do vice-presidente-adjunto da direcção nacional, organizar e dirigir os serviços administrativos do SUP, ou destes dependentes;
- i) Sob proposta do vice-presidente-adjunto da direcção nacional, admitir, suspender ou demitir, nos termos da lei, os funcionários do SUP, bem como fixar as suas remunerações;
- j) Apresentar à mesa da assembleia geral, para aprovação, as contas do exercício até 31 de Maio e o orçamento para o ano seguinte até 30 de Novembro, acompanhados do respectivo relatório de actividades ou fundamentação;
- k) Convocar ou requerer a convocação dos órgãos das delegações, para fins consultivos;
- l) Criar grupos de trabalho ou de estudo, que entender necessários ao melhor cumprimento do seu mandato;

m) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens do SUP, que será conferido e assinado no acto da posse de nova direcção nacional;

n) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária ou da mesa da assembleia geral, nos termos estatutários, e submeter à apreciação e deliberação daqueles órgãos todos os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção nacional lhes queira voluntariamente submeter;

o) Dar parecer à mesa da assembleia geral sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos seus associados ou a adesão a outras já existentes no seio do SUP;

p) Decidir e submeter a rectificação da assembleia geral a adesão a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, que prossigam os fins do SUP;

q) Prestar todo o apoio técnico e económico que lhe for solicitado pelos outros órgãos e que sejam necessários ao cumprimento cabal dos respectivos mandatos;

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

s) Elaborar, sob proposta do seu presidente, o respectivo regulamento.

2 — A direcção nacional poderá delegar nas direcções das delegações competências de representação junto dos dirigentes a nível metropolitano, regional e distrital da Polícia de Segurança Pública.

3 — A direcção nacional poderá delegar nas direcções das delegações competências de representação ou de dialogar com os Governos Regionais dos Açores e da Madeira.

4 — A direcção nacional poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito das estruturas das delegações.

#### Artigo 45.º

O candidato que encabece a lista vencedora à direcção nacional é eleito presidente da direcção nacional.

#### Artigo 46.º

Compete ao presidente da direcção nacional:

- a) Presidir às reuniões da direcção nacional e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos seus membros;
- b) Coordenar na execução da estratégia política ou sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral ou da mesa da assembleia geral;
- c) Representar o SUP em todos os seus actos, assim como junto das organizações internacionais análogas;
- d) Representar o SUP em juízo ou fora dele;
- e) Exercer o voto de qualidade.

#### Artigo 47.º

Compete ao vice-presidente-adjunto da direcção nacional:

- a) Coadjuvar e substituir o presidente da direcção nacional nas suas faltas ou impedimentos, mesmo em juízo ou fora dele;

b) Dirigir e organizar os serviços administrativos do Sindicato;

c) Dirigir os funcionários do SUP;

d) Executar, por delegação do presidente da direcção nacional, qualquer tarefa inerente ao cargo.

#### Artigo 48.º

Compete ao vice-presidente financeiro da direcção nacional:

a) Coadjuvar e substituir o vice-presidente-adjunto da direcção nacional nas suas faltas ou impedimentos;

b) Dirigir todos os serviços financeiros do Sindicato;

c) Executar, por delegação do vice-presidente-adjunto da direcção nacional, qualquer tarefa inerente ao cargo.

#### Artigo 49.º

1 — Compete ao secretário administrativo da direcção nacional:

a) Tratar, sob orientação do vice-presidente adjunto da direcção nacional, todos os processos administrativos e apresentá-los, sempre que o queira ou se justifique, ao vice-presidente-adjunto da direcção nacional, do qual depende directamente;

b) Zelar por todo o processo administrativo do SUP;

c) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção nacional, vice-presidente-adjunto da direcção nacional e vice-presidente financeiro da direcção nacional.

2 — Compete ao secretário tesoureiro da direcção nacional:

a) Tratar, sob orientação do vice-presidente financeiro da direcção nacional, todos os processos financeiros e apresentá-los, sempre que o queira ou se justifique, ao vice-presidente financeiro da direcção nacional, do qual depende directamente;

b) Zelar por todo o processo financeiro do SUP;

c) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção nacional, vice-presidente-adjunto da direcção nacional e vice-presidente financeiro da direcção nacional.

3 — Compete aos secretários da direcção nacional:

a) Zelar por todos os processos do SUP;

b) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção nacional, vice-presidente-adjunto da direcção nacional e vice-presidente financeiro da direcção nacional.

4 — Compete aos vogais da direcção nacional:

a) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção nacional, vice-presidente-adjunto da direcção nacional e vice-presidente financeiro da direcção nacional.

5 — Compete aos suplentes da direcção nacional:

a) Assumirem o cargo dentro da direcção nacional sempre que se verifique alguma vacatura.

#### Artigo 50.º

1 — A direcção executiva exercerá as competências da direcção nacional e substitui para todos os efeitos a direcção nacional entre reuniões.

2 — A direcção executiva é composta por nove elementos da direcção nacional, a saber:

a) Presidente da direcção nacional;

b) Vice-presidente-adjunto da direcção nacional;

c) Vice-presidente financeiro da direcção nacional;

d) Secretário administrativo da direcção nacional;

e) Secretário tesoureiro da direcção nacional;

f) 1.º secretário da direcção nacional;

g) 2.º secretário da direcção nacional;

h) Dois) vogais da direcção nacional, indicados pela direcção nacional.

3 — As deliberações da direcção executiva serão imediatamente transmitidas aos restantes membros da direcção nacional.

#### Artigo 51.º

1 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do seu mandato, salvo os que tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciarem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2 — O SUP obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção nacional, sendo que uma delas terá de ser obrigatoriamente a do presidente da direcção nacional ou a do vice-presidente-adjunto da direcção nacional.

3 — Para efeitos de movimentos de contas bancárias, ou operações financeiras, o SUP obriga-se mediante as assinaturas do presidente da direcção nacional ou do vice-presidente-adjunto da direcção nacional e obrigatoriamente a do vice-presidente financeiro da direcção nacional ou do secretário tesoureiro da direcção nacional.

#### Artigo 52.º

A direcção nacional só poderá reunir e deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### SECÇÃO V

#### Do conselho disciplinar

#### Artigo 53.º

1 — O conselho disciplinar detém o poder disciplinar do SUP dentro dos limites destes estatutos.

2 — O conselho disciplinar é composto por três elementos, eleitos em assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de quatro anos, de entre listas nominativas e totalmente independentes das apresentadas para a mesa da assembleia geral e direcção nacional.

3 — É eleito presidente do conselho disciplinar o associado que encabece a respectiva lista vencedora.

4 — o conselho disciplinar só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5 — O conselho disciplinar delibera por maioria simples dos seus membros.

6 — O conselho disciplinar tem a seguinte composição:

- a) Presidente do conselho disciplinar;
- b) Vice-presidente do conselho disciplinar;
- c) Secretário do conselho disciplinar.

7 — Compete ao presidente do conselho disciplinar:

- a) Presidir às reuniões do conselho disciplinar;
- b) Coordenar toda a actividade do conselho disciplinar;
- c) Exercer o voto de qualidade.

8 — Compete ao vice-presidente do conselho disciplinar:

- a) Substituir o presidente do conselho disciplinar nas suas faltas e impedimentos;
- b) Executar outras funções determinadas pelo presidente do conselho disciplinar.

9 — Compete ao secretário do conselho disciplinar:

- a) Substituir o vice-presidente do conselho disciplinar nas suas faltas e impedimentos;
- b) Executar outras funções determinadas pelo presidente do conselho disciplinar;
- c) Secretariar os trabalhos do conselho disciplinar.

#### Artigo 54.º

Aos associados que, por força dos artigos 54.º-B e 54.º-C, sejam instaurados processos disciplinares poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão até 30 dias;
- d) Suspensão superior a 30 e até 180 dias;
- e) Expulsão.

#### Artigo 54.º-A

1 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

2 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os associados que desrespeitem os presentes estatutos.

#### Artigo 54.º-B

1 — As sanções disciplinares previstas no artigo 54.º-A são da exclusiva competência do conselho disciplinar, com recurso para a mesa da assembleia geral, e deste para a assembleia geral, que deliberará em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o reconhecimento da sanção aplicada, por carta registada e com aviso de recepção, devidamente fundamentado, e a expedir para a mesa da assembleia geral.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da sanção disciplinar e a mesa da assembleia geral, que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente, será a primeira que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com a pena disciplinar de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

#### Artigo 54.º-C

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audição do presumível infractor.

#### Artigo 54.º-D

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de garantia e defesa.

#### Artigo 54.º-E

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitória e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.

3 — No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4 — A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5 — A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputáveis ao arguido, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

6 — A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo entregue ao associado, que dela dará recibo no original, ou, na impossibilidade de tal prática, será esta remetida por carta registada e sob aviso de recepção.

7 — O associado formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias úteis a contar da data de entrega da nota de culpa, ou da data da recepção da carta registada com aviso de recepção, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar no máximo cinco testemunhas, podendo indicar três para cada facto.

8 — A decisão será, em principio, tomada no prazo de 45 dias úteis a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias úteis se o conselho disciplinar o entender por necessário ou conveniente.

9 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser executada sem que o associado seja previamente notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada, sob aviso de recepção.

## SECÇÃO VI

### Do conselho fiscal

#### Artigo 55.º

1 — O conselho fiscal é o órgão que fiscaliza as contas do SUP dentro dos limites destes estatutos e de acordo com



o regulamento financeiro aprovado em assembleia geral e agirá e terá as competências nele determinado.

2 — O conselho fiscal é composto por três elementos, eleitos em assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de quatro anos, de entre listas nominativas e totalmente independentes das apresentadas para a mesa da assembleia geral e direcção nacional.

3 — É eleito presidente do conselho fiscal o associado que encabece a respectiva lista vencedora.

4 — O conselho fiscal delibera por maioria simples dos seus membros.

5 — O conselho fiscal só poderá reunir, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

6 — O conselho fiscal é constituído da seguinte forma:

- a) Presidente do conselho fiscal;
- b) Vice-presidente do conselho fiscal;
- c) Secretário do conselho fiscal.

7 — Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Coordenar toda a actividade do conselho fiscal;
- c) Exercer o voto de qualidade.

8 — Compete ao vice-presidente do conselho fiscal:

- a) Substituir o presidente do conselho fiscal nas suas faltas e impedimentos;
- b) Executar outras funções determinadas pelo presidente do conselho fiscal.

9 — Compete ao secretário do conselho fiscal:

- a) Substituir o vice-presidente do conselho fiscal nas suas faltas e impedimentos;
- b) Executar outras funções determinadas pelo presidente do conselho fiscal;
- c) Secretariar os trabalhos do conselho fiscal.

## CAPÍTULO V

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 56.º

Os delegados sindicais são associados do SUP, mandatários dos associados, servindo de elementos de coordenação, dinamização e ligação recíproca entre estes e a direcção nacional.

#### Artigo 57.º

Só poderá ser eleito delegado sindical o associado que exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados representará, que não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos presentes estatutos.

#### Artigo 58.º

1 — A eleição dos delegados sindicais será efectuada no local de trabalho, de entre todos os associados disponibilizados para o efeito no pleno gozo dos seus direitos sindicais, por voto secreto e directo.

2 — A data da eleição será marcada com oito dias de antecedência pela direcção nacional.

3 — De imediato, abrir-se-á um período de campanha eleitoral, que terminará vinte e quatro horas antes do acto eleitoral e no qual os candidatos deverão esclarecer o eleitorado das grandes linhas da sua actuação futura.

4 — O processo eleitoral será fixado em regulamento próprio, aprovado pela mesa da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

#### Artigo 59.º

Os delegados sindicais poderão reunir para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 60.º

1 — Os delegados sindicais só poderão ser destituídos pelos associados que os elegeram, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento, quando deixem de merecer a sua confiança.

2 — Em caso de destituição, será imediatamente marcada a data da realização de novo acto eleitoral.

#### Artigo 61.º

São fundamentos para a perda da qualidade de delegado sindical:

- a) A destituição por sufrágio directo e secreto, pelos associados que o elegeram;
- b) A transferência para outro local de trabalho;
- c) O ter pedido a demissão do cargo ou perda da qualidade de associado do SUP.

#### Artigo 62.º

1 — A convocação da direcção nacional, dos delegados sindicais ou de 10 % dos associados, poderão funcionar assembleias no local de trabalho, com carácter informativo e consultivo.

2 — A forma de funcionamento e competência destas assembleias será estabelecida em regulamento a aprovar pela mesa da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

## CAPÍTULO VI

### Do regime patrimonial

#### Artigo 63.º

Compete à direcção nacional receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento e das contas do SUP a submeter à aprovação da assembleia geral.

#### Artigo 64.º

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o do ano civil;

b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das delegações.

2 — A direcção nacional poderá apresentar à assembleia geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e deliberados por esta no prazo de 30 dias.

3 — Se a assembleia geral não aprovar os orçamentos nos prazos requeridos nestes estatutos, a Direcção Nacional fará a gestão do SUP subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

#### Artigo 65.º

Constituem receitas do SUP:

- a) As quotizações dos associados;
- b) Receitas provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Subsídios que respeitem aos fins estatutários;
- d) Outras receitas.

#### Artigo 66.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do SUP.

#### Artigo 67.º

1 — O SUP terá os seguintes fundos:

a) Fundo de Apoio Social, destinado ao auxílio a associados exonerados do serviço ou cujos vencimentos tenham sido diminuídos por causa da sua actividade sindical, a ser utilizado nos termos destes estatutos e a ser utilizado nos termos do regulamento aprovado pela mesa da assembleia geral;

b) Fundo de Reserva, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis aos Fundos citados no número anterior apenas por estes podem ser suportadas, devendo as contas de cada exercício apresentar uma relação das utilizações relativas a cada Fundo.

3 — Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção nacional, por deliberação favorável da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 68.º

Das receitas da quotização serão retirados 5 % do seu valor, que serão afectados ao Fundo de Apoio Social.

#### Artigo 69.º

1 — As contas do exercício elaboradas pela direcção nacional conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do SUP.

2 — Do saldo do exercício deverão ser retirados pelo menos 10 % para o Fundo de Reserva.

## CAPÍTULO VII

### Das eleições

#### SECÇÃO I

##### Das disposições comuns

#### Artigo 70.º

1 — Têm capacidade eleitoral todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com um mínimo de seis meses de inscrição e com a sua quotização regularizada.

2 — Estão isentos do preceituado no número anterior todos os associados que se enquadrem no plasmado no artigo 22.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 71.º

Podem ser eleitos para os órgãos do SUP os associados que, preenchendo os requisitos fixados no artigo anterior, perfaçam, no mínimo, seis meses de inscrição no SUP.

#### Artigo 72.º

1 — Não podem ser eleitos os associados condenados em pena em curso de execução, os associados condenados em pena disciplinar de aposentação compulsiva ou demissão, transitada em julgado, os interditos, os inabilitados judicialmente e os inibidos por falência ou insolvência judicial.

2 — Salvo em casos de expressa representação sindical, não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os associados que:

- a) Sejam nomeados ou exerçam funções nos quadros dos gabinetes dos membros do Governo;
- b) Exerçam funções incompatíveis com a actividade sindical.

3 — Não é permitido a nenhum associado o desempenho simultâneo de cargos em mais de um dos órgãos electivos do SUP.

#### Artigo 73.º

Qualquer associado pode ser reeleito para mesmo cargo, em mandatos sucessivos.

#### Artigo 74.º

1 — A duração de qualquer mandato não pode ter a duração superior a quatro anos.

2 — Quando da destituição ou demissão de qualquer órgão, o que for eleito em sua substituição terminará o mandato do órgão substituído, salvo se tratar da destituição simultânea da direcção nacional e da mesa da assembleia geral, em que todos os órgãos se considerarão destituídos, iniciando-se novo mandato após novo acto eleitoral.

#### SECÇÃO II

##### Do processo eleitoral

#### Artigo 75.º

A organização do processo eleitoral é da competência da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 76.º

Para efeitos de fiscalização de todo o processo eleitoral, será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, indicado juntamente com a apresentação do processo de candidatura, cabendo ao presidente da mesa da assembleia geral a presidência da comissão fiscalizadora.

#### Artigo 77.º

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, com o número de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação dos mesmos e a indicação da residência, local de trabalho, idade e categoria profissional e demais elementos de identificação.

2 — Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção juntamente com os elementos anteriores.

3 — As candidaturas deverão ser subscritas por 5 % dos associados, nunca sendo exigidas mais de 25 assinaturas.

4 — Os associados proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de associado e assinatura.

5 — As listas de candidaturas constantes no n.º 1 do presente artigo terão de ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes da data do acto eleitoral, tendo de ser afixadas, depois de validadas, pelo menos até 8 dias antes do acto eleitoral, nas instalações do SUP.

#### Artigo 78.º

As mesas de voto funcionarão no local da realização da assembleia geral ou onde se reconheça a necessidade da sua existência.

#### Artigo 79.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência nos termos fixados no regulamento eleitoral.

#### Artigo 80.º

1 — O acto eleitoral pode ser impugnado, no todo ou em parte, mediante recurso a interpor junto da mesa da assembleia geral, no prazo de 72 horas, contado sobre a hora do encerramento do acto eleitoral.

2 — No recurso será feita a prova dos factos alegados e mencionados os preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados.

3 — A mesa da assembleia geral decidirá do recurso, em última instância, no prazo de oito horas a contar da recepção do mesmo.

### CAPÍTULO VIII

#### Das disposições gerais e finais

#### Artigo 81.º

1 — A extinção ou dissolução do SUP só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de dois terços dos associados presentes.

2 — No caso de extinção ou dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará.

3 — Em caso de dissolução, os imóveis trazidos pelo Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública deverão passar, após liquidação, para o património de uma instituição particular de solidariedade social, a designar pela própria assembleia geral.

#### Artigo 82.º

1 — Em caso de destituição dos órgãos sociais, a assembleia geral elegerá uma comissão de gestão, que será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá poderes de gestão corrente e procederá à instrução de novo processo eleitoral tendente à nova eleição dos corpos gerentes no prazo de 30 dias.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 51.º dos estatutos, ficam com a competência aí consignada o presidente da mesa da assembleia geral e um dos membros da comissão de gestão.

3 — Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

#### Artigo 83.º

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com antecedência mínima de 30 dias.

2 — Da convocatória deverá constar a referência expressa à data limite para a recepção de propostas por parte dos associados.

3 — O projecto final de alteração dos estatutos deverá ser afixado na sede e delegações do SUP e assegurada a sua divulgação entre os sócios, até oito dias antes da data da realização da assembleia geral.

4 — A deliberação sobre a alteração de estatutos exige o voto favorável de dois terços do número de associados presentes.

Registados em 9 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 316.º da Lei n.º 59/2008, sob o n.º 87, a fl. 134 do livro n.º 2.

#### **Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Bragança — Aviso de cancelamento**

Por sentença do Tribunal do Trabalho de Bragança, proferida em 22 de Outubro de 2010, transitada em julgado em 22 de Novembro de 2010, no âmbito do processo n.º 89/10.4TUBGC, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Bragança, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação sindical tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Bragança, efectuado em 9 de Agosto de 1978, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 18 de Novembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2009, e 19, de 22 de Maio de 2010.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, sede, âmbito, fins**

##### Artigo 4.º

##### **Fins da Associação**

##### 1 — São fins da ARAC:

a) Representar os associados e defender os seus direitos e legítimos interesses sectoriais;

b) Cooperar com o Estado, organismos oficiais e outras entidades públicas ou privadas, tendo em vista acções destinadas a incrementar, no âmbito das actividades por si representadas, o progresso económico e social;

c) Favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus membros;

d) Efectuar estudos destinados ao desenvolvimento das actividades por si representadas e dos associados, em conformidade com os interesses da economia e o bem-estar nacionais;

e) Providenciar com os poderes públicos estudos e iniciativas que visem o incremento da locação automóvel sem condutor, a actualização e o aperfeiçoamento da legislação que regulamenta a actividade da locação automóvel sem condutor e outras que se enquadrem no âmbito das actividades representadas pela ARAC e, bem assim, participar em todas as medidas ou providências desencadeadas com vista à melhoria de condições da generalidade das actividades representadas pela ARAC e da prestação dos serviços ao público;

f) Organizar a colaboração entre os seus membros nos domínios do investimento, da pesquisa, da formação profissional e da organização do trabalho;

g) Colaborar com os associados na reestruturação das actividades representadas pela ARAC em tudo quanto se mostre aconselhável, prevenindo a concorrência ilícita e orientando-as para a melhoria da qualidade dos serviços que prestam ao público, salvaguardando, sempre, a rentabilidade económica e social das entidades empresariais;

h) Organizar e manter serviços de consulta, informação e apoio às empresas associadas;

i) Promover ou contribuir para o estabelecimento de normas de disciplina que regulem a actividade dos associados;

j) Considerando-o conveniente, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congêneres, nacionais ou estrangeiros;

l) Promover e organizar congressos, seminários, conferências, reuniões e viagens de carácter profissional para os seus associados sempre que eventos nacionais ou internacionais o justifiquem;

m) Editar publicações de interesse geral e específico das actividades representadas pela ARAC, difundindo conhecimentos úteis de carácter especializado;

n) Estruturar e administrar cursos de formação técnico-profissional;

o) Negociar e outorgar, nos termos da lei, convenções colectivas de trabalho para as actividades representadas pela ARAC;

p) Prosseguir quaisquer outros objectivos permitidos por lei e que sejam de interesse associativo, nomeadamente a celebração, com entidades públicas ou privadas, de protocolos destinados à prestação de serviços aos associados ou através da criação ou participação em sociedades ou instituições com a mesma finalidade.

2 — Para a prossecução dos fins indicados no número anterior, compete à Associação praticar e promover tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social das actividades representadas pela ARAC.

3 — Acessoriamente, poderá a ARAC participar, criar ou gerir projectos ou equipamentos de interesse para os associados da ARAC.

Registados em 7 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 100 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **ABIMOTA — Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins**

Eleição em 27 de Julho de 2010 para mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente: Dr. Abílio José Oliveira Cardoso, em representação de Indústrias Metálicas Veneporte, S. A.

Vice-presidentes:

Engenheiro Alfredo Manuel Henriques Marques, em representação de Empresa Ciclista Miralago, S. A.

Levi Silva, em representação de RODI — Metalúrgicas do Eixo, S. A.

1.º secretário: José Aleixo Lopes Santiago, em representação de EPEDAL — Ind. de Componentes Metálicos, S. A.

2.º secretário: engenheiro João Paulo Todo Bom Pires, em representação de SRAMPOR — Transmissões Mecânicas, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro: Dr.<sup>a</sup> Lígia Maria Lourenço Martins Veloso, em representação de SOCAL — Soares & Cal, L.<sup>da</sup>

Vogais efectivos:

Dr. João Pedro Frazão Alvim de Castro, em representação de TUPAI — Fábrica de Aces. Industriais, S. A.

Dr. Nuno Afonso Soares dos Santos, em representação de CICLO-FAPRIL — Indústrias Metalúrgicas, S. A.

Dr. Miguel Ângelo Pereira São Bento, em representação de ITALBOX — Utilidades Domésticas, L.<sup>da</sup>

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **PROMETRO, S. A. — Estatutos**

Estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 2 de Novembro de 2010.

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua 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 e na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

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

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

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

#### **Artigo 4.º**

##### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade 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 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 respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### 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 maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

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.

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.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei 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;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática 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:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

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 respectivos 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 actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo 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) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, 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.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva 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 noutras formas 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 actividade 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 ela se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

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 órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### 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 actividade.

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, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de 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) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade 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 fornecidas 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.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 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 actos 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) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade 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 susceptíveis 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 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à 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 respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva 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 actividade 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

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a 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 respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo 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 respectiva marcação.

## 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.

### 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 respectivo.

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 efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo 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, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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 efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção 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 actividades 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 directo 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 efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 30.º

#### Direito a instalações adequadas

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

### 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 funções.

### Artigo 32.º

#### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT ou sub/CT dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

### Artigo 33.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### 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 colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 35.º

#### Solidariedade de classe

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

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades 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 actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### 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 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

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na Rua do Ferroviário, 4460-020 Gatões, Guifões, Matosinhos.

#### Artigo 40.º

##### Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos e por suplentes em número não inferior a dois nem superior ao número de efectivos.

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 acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois 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 noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, 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

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria 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 uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se 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 plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da Região do Porto.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

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

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — 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

##### Composição e competências da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2 — Fará parte ainda da CE referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — Compete à CE:

- Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- Verificar a regularidade das candidaturas;
- Divulgar as listas concorrentes;
- Constituir as mesas de voto;

e) Promover a confecção 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 as respectivas actas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

2 — Funcionamento da CE:

a) A comissão elege o respectivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE 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, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto 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 tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto 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 ou 10%, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

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 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

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 a data e a 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 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 da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações destes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva 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 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

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 respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, 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 da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

### Artigo 62.º

#### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 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 — 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 respectivo estabelecimento.

### 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, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos.

3 — 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 rectangular 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 respectivas 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 CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto 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 respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à 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 acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças 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 acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto 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 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, assinala inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.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 públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Registo 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 acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo 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 e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

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 máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério

Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.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.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente 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 recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 72.º

##### Património

Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 73.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 74.º

##### Outras deliberações por voto secreto

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.

Registado em 9 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 113, a fl. 153 do livro n.º 1.

## MOVIJOVEM — Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada — Alteração.

Alteração aprovada em 22 de Novembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009.

### CAPÍTULO I

#### Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

#### SECÇÃO I

##### Colectivo dos trabalhadores

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 80.º;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 80.º;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 62.º;

f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 63.º;

g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 78.º;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º

m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

n) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;

o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário, nas termos do artigo 77.º

### Artigo 3.º

#### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

### SECÇÃO II

#### Artigo 4.º

##### Plenário — Natureza e competência

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;

e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

### SECÇÃO III

#### Plenário — Funcionamento

#### Artigo 7.º

##### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela Comissão de Trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, no caso destes não existirem, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;

c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

#### Artigo 10.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 11.º

##### Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar por local de trabalho ou sectoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 10 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — O plenário é presidido pela CT.

## Artigo 13.º

### Sistemas de votação em plenário

- 1 — O voto é sempre directo.
- 2 — A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3 — O voto é secreto nas acções referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões, à eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da empresa e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e pela forma indicada nos artigos 57.º a 76.º destes estatutos.
- 4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Para alteração dos estatutos da CT.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 14.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da CT

### Artigo 15.º

#### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 16.º

#### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus serviços;

b) Intervir através das comissões coordenadoras as quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;

c) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;

d) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;

e) Participar directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano;

f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

## Artigo 17.º

### Deveres da CT

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

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Exigir da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

#### SECÇÃO III

##### Direitos instrumentais

### Artigo 18.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 19.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 funções.

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 acta assinada por todos os presentes.



## Artigo 20.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 exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a 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 empresa abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do 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;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros ao conselho de administração.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração 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 21.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, os seguintes actos:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

h) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento.

2 — O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

## Artigo 22.º

### Reorganização de serviços

1 — Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos 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 organização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de serviços a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

## Artigo 23.º

### Defesa dos 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 de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcado;

d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

### SECÇÃO III

#### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

##### Artigo 24.º

#### Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantia do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

##### Artigo 25.º

#### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, com vista às 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 horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

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 efectivo.

##### Artigo 26.º

#### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de rumos ou de trabalho extraordinário.

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 15 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 efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará(ão) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

##### Artigo 27.º

#### Acção 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 actividades 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 directo com os trabalhadores.

O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

##### Artigo 28.º

#### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

##### Artigo 29.º

#### Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem o 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 30.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

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

##### Artigo 31.º

#### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

##### Artigo 32.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, quando excedam o crédito de horas legais.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

##### Artigo 33.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 colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

### Artigo 34.º

#### **Solidariedade de classe**

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

### Artigo 35.º

#### **Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores**

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

Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;

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

### Artigo 36.º

#### **Protecção 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 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores, e com estes, estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na Lei dos Despedimentos.

### Artigo 37.º

#### **Protecção legal**

Os membros da CT gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### Artigo 38.º

#### **Transferência de local de trabalho dos representantes dos trabalhadores**

Os membros da CT não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora.

### Artigo 39.º

#### **Despedimentos de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, 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 terá lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e respectiva 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 respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquele que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a seis meses de serviço.

### Artigo 40.º

#### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a empresa 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 acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores**

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 39.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até seis meses após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 39.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial o representante visado mantém-se em actividade não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

## SECÇÃO VI

### Enquadramento geral da competência e direitos

### Artigo 42.º

#### **Capacidade judiciária**

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual 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 51.º

### Artigo 43.º

#### **Tratamento mais favorável**

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo

dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

## SECÇÃO VII

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 44.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se em Portugal Continental (tanto poderá ser na sede da empresa como num dos seus estabelecimentos).

#### Artigo 45.º

##### Composição

A CT é composta por cinco elementos titulares (v. artigo 417.º do anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

#### Artigo 46.º

##### Duração do mandato

- 1 — O mandato da CT é de dois anos.
- 2 — A CT entra em exercício após a publicação do resultado da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 47.º

##### Perda do mandato

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

#### Artigo 48.º

##### Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vagatura 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 pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.
- 2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.
- 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 ao plenário, que se pronunciará.

#### Artigo 49.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

- 1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência.

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

#### Artigo 50.º

##### Coordenação da CT

- 1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado executivo composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.
- 2 — Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 51.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 52.º

##### Deliberações da CT

- 1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.
- 2 — Em caso de empate o presidente da CT tem voto de qualidade.

#### Artigo 53.º

##### Reuniões da CT

- 1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
  - a) Ocorram motivos justificados;
  - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 54.º

##### Convocatória das reuniões

- 1 — A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalho a todos os membros da CT.

#### Artigo 55.º

##### Prazos de convocatória

- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 1 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
  - 2 — As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

## Artigo 56.º

### Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### CAPÍTULO I

#### Eleição da CT

##### Artigo 57.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

##### Artigo 58.º

#### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

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

#### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral dirigido por uma comissão eleitoral constituída por cinco elementos da empresa, eleitos em plenário de trabalhadores, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — A CE inicia funções 30 dias antes do processo eleitoral, e o seu mandato finda aquando da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Os delegados são designados no acto de representação das respectivas candidaturas.

4 — Durante o período de vigência da CE, esta reúne semanalmente.

5 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CE.

6 — Em caso de empate o presidente da CT tem voto de qualidade.

##### Artigo 60.º

#### Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

## Artigo 61.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo 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 tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue em protocolo.

## Artigo 62.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos ou promover a eleição.

## Artigo 63.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 do que 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 e por um símbolo gráfico.

## Artigo 64.º

### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — 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 artigo 63.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

## Artigo 65.º

### Rejeição de candidatura

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 cinco 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 detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificadas pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva 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 66.º

##### **Aceitação de candidaturas**

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 61.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 67.º

##### **Campanha eleitoral**

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data 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 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias, após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

#### Artigo 68.º

##### **Local e horário da votação**

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho da empresa.

3 — A votação decorre durante todo o período de funcionamento da empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de 30 minutos anteriores ao início ou de 60 minutos após o termo do seu período de trabalho.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 69.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1 — A votação decorre durante o dia completo de modo a que a respectiva duração comporte os períodos nos locais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o seu voto durante o respectivo período normal de trabalho ou for a dele, pelo menos, 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

#### Artigo 70.º

##### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de cinco eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o funcionamento eficaz dos serviços.

#### Artigo 71.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.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 72.º

##### **Boletins de voto**

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular 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 respectivas siglas e símbolos, se todas as 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 comissão eleitoral 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 comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 73.º

##### **Acto eleitoral**

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto 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.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto 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 ao acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do total de páginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 74.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do 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 ou não tenha sido admitida;

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.

#### Artigo 75.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação, e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta 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 acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 76.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 acta 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, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;

b) Cópia da acta de apuramento global.

#### 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 da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, dirigido por escrito, ao plenário que o aprecia e delibera.

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 máximo de 15 dias a contar da publicidade do resultado da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só o propósito da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 78.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 maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pela menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 62.º e 63.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção 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 20 % ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 14.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## CAPÍTULO II

### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 79.º

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

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários

da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 80.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se com as necessárias adaptações e segundo a lei em vigor.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 81.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I, do título II, aplicam-se, com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

### CAPÍTULO III

#### Disposições finais

#### Artigo 82.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário a CT elabora regulamentos específicos para deliberações por voto secreto previstas no artigo 81.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na lei.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

#### Artigo 83.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor após a publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 7 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 110, a fl. 152 do livro n.º 1.

### Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em votação realizada em 18 de Novembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A., com sede em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e a defender seus interesses e

direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua 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 (CT), na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- O plenário dos trabalhadores;
- A CT;
- A comissão eleitoral
- As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

#### Artigo 3.º

##### Plenário dos trabalhadores

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

#### Artigo 4.º

Compete ao plenário dos trabalhadores:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- Eleger a comissão eleitoral;
- Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

§ único. Para as competências previstas nas alíneas a), b) e c) deste artigo, o plenário delibera por voto directo e secreto.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

- Pela CT;
- Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da iniciativa.



## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de cinco dias úteis, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda e ou enviados por mensagem electrónica a todos os trabalhadores da empresa.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário dos trabalhadores

1 — O plenário dos trabalhadores reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário dos trabalhadores reúne-se extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

§ único. O plenário convocado nos termos da alínea *b*) do artigo 5.º só poderá deliberar validamente com a presença de mais de metade dos subscritores da convocatória da reunião.

## Artigo 8.º

### Plenário dos trabalhadores de emergência

1 — O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, definida como tal pela Comissão de Trabalhadores.

2 — As convocatórias para o plenário dos trabalhadores de emergência são enviadas por mensagem electrónica a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de dois dias úteis, de molde a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário dos trabalhadores

1 — O plenário dos trabalhadores delibera com base na votação de propostas ou moções que sejam apresentadas pela CT ou pelos trabalhadores da empresa presentes.

2 — As deliberações são aprovadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

*a*) Destituição da CT ou das subcomissões ou de algum ou alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário dos trabalhadores

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, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões ou de parte dos seus membros, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações referidas no n.º 3 decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário dos trabalhadores ou a CT podem decidir submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário dos trabalhadores

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário dos trabalhadores as deliberações sobre destituição da CT ou de algum ou alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum ou alguns dos seus membros e a alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — O plenário dos trabalhadores deve submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo 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 actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Direitos da CT

Constituem direitos da CT, nos termos da lei e destes estatutos:

*a*) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

*b*) Exercer o controlo de gestão na empresa;

*c*) Participar nos processos de reestruturação da empresa, nomeadamente no tocante a planos de acções de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;

*d*) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

*e*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

*f*) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Deveres da CT

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

*a*) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

*b*) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

*c*) Promover o esclarecimento dos trabalhadores e 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 comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva 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 noutras 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 actividade 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 co-responsabiliza.

#### Artigo 16.º

##### Direitos instrumentais

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

#### Artigo 17.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de se reunir com uma periodicidade mínima mensal com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos e com os direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 18.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 actividade.

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 deve ser prestada regularmente à CT, recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de 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 grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e 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) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

#### Artigo 19.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

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 actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição do número de trabalhadores da empresa ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, decisões susceptíveis 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 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção a extensão ou complexidade da matéria.

3 — 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, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4 — Quando esteja em causa decisão do empregador no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

## Artigo 20.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 respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva 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 actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho e às 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 21.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — A CT tem o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 19.º, sobre os planos de reestruturação;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de apresentar sugestões, reclamações ou críticas junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 22.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais e emissão de parecer prévio à decisão sobre eles, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo 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 respectiva marcação.

## Artigo 23.º

### Gestão de serviços sociais

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

## 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.

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

## Artigo 25.º

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 da empresa ou estabelecimento respectivo.

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 efectivo.

## Artigo 26.º

### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo 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, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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 efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 27.º

### Acção 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 actividades 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 directo com os trabalhadores.

## Artigo 28.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 locais adequados para o efeito.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 29.º

#### Direito a instalações adequadas

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

### Artigo 30.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

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

### Artigo 31.º

#### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

### Artigo 32.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas nos termos do número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 33.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 de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 34.º

#### Solidariedade de classe

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

### Artigo 35.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades 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 actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 36.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial os previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Artigo 37.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 activa 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 38.º

#### Sede da CT

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

### Artigo 39.º

#### Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos efectivos e três suplentes, nos termos da lei e destes estatutos.

2 — Em caso de impedimento, renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Em caso de extinção do mandato dos membros da CT, a comissão eleitoral deverá realizar eleições no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 40.º

#### Duração do mandato

O mandato dos elementos da CT é de dois anos. A CT mantém-se, contudo em funcionamento até ser substituída por outra, mas não poderá estar em funções mais de quatro anos.

#### Artigo 41.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

#### Artigo 42.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar nouro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, 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 43.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 44.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A CT poderá eleger um coordenador na sua primeira reunião após a tomada de posse ou em qualquer altura do seu mandato, cabendo-lhe decidir as funções que delega nesse coordenador.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne-se ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias:

- a) Sempre que ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 46.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 plenários as receitas e despesas da sua actividade.

3 — Em caso de extinção da Comissão de Trabalhadores, o destino do seu património, caso exista, será decidido pelo plenário de trabalhadores da empresa, no respeito pela alínea g) do n.º 1 do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Artigo 47.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.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 60 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente 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 recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Nos estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores, poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — O mandato das subcomissões de trabalhadores deve coincidir com o da CT.

3 — A CT reunirá semestralmente com as subcomissões de trabalhadores, quando existam, e debaterá com as subcomissões, caso existam, as questões respeitantes ao respectivo estabelecimento.

4 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

A CT poderá articular a sua acção com comissões de trabalhadores da região ou do mesmo sector de actividade para constituição de uma comissão coordenadora.

#### Artigo 50.º

##### Da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, é eleita em simultâneo com a Comissão de Trabalhadores e tem um mandato igual ao da CT, cessando funções na data de posse simultânea da nova CT e da nova comissão eleitoral.

Além da composição prevista neste artigo, a comissão eleitoral agrega um representante de cada uma das listas concorrentes à Comissão de Trabalhadores para efeitos da fiscalização do acto eleitoral.

## Artigo 51.º

### Competências e funcionamento da comissão eleitoral

1 — Compete à comissão eleitoral convocar as eleições para a Comissão de Trabalhadores e comissão eleitoral com uma antecedência mínima de 20 dias, fazer a acta de apuramento global das votações e afixá-la nos locais onde a votação teve lugar e comunicar o resultado das votações ao empregador e ao ministério responsável pela área laboral.

2 — A comissão eleitoral reúne-se ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente por convocação do seu presidente, da maioria dos seus membros, ou por solicitação da Comissão de Trabalhadores.

A comissão eleitoral delibera por maioria simples.

### Disposições gerais

## Artigo 52.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se anexa.

### Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

## Artigo 1.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

## Artigo 2.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua actividade em locais onde não exista mesa de voto ou 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 3.º

### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, eleita por voto directo e secreto em simultâneo com a CT.

## Artigo 4.º

### Cadernos eleitorais

1 — A empresa deve entregar os cadernos eleitorais à comissão eleitoral no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua imediata afixação na empresa.

2 — Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 5.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias úteis sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto 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 ou difundida por mensagem electrónica para todos os trabalhadores.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa até cinco dias úteis a partir da data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

## Artigo 6.º

### Convocação do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com um mínimo de 20 dias úteis de antecedência.

§ único. Não existindo comissão eleitoral, as eleições serão convocadas por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

## Artigo 7.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, 10% dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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 10 dias úteis antes da data marcada para o acto 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 CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

## Artigo 8.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 úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

tos, devendo notificar de imediato o primeiro proponente no caso de se verificar qualquer irregularidade.

3 — As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos e ou neste regulamento são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao primeiro proponente.

#### Artigo 9.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 10.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 respectivas candidaturas.

#### Artigo 11.º

##### Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação decorre entre as 10 e as 20 horas do dia marcado para o efeito.

4 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 12.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.

#### Artigo 13.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos pela comissão eleitoral de entre os tra-

balhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3 — Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respectiva acta de apuramento.

#### Artigo 14.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto em meia folha de papel A4 branco.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas 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 CE, 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 CE envia, com a antecedência necessária e por correio electrónico, boletins de voto aos trabalhadores com o direito de votar por correspondência.

#### Artigo 15.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do acto 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. Seguidamente fecha a urna e procede à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à 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 acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças 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 acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE e devem chegar à sede da empresa até à hora do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta com indicação do 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 o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num primeiro envelope, onde põe o nome legível e que assina, que enviará pelo correio dentro de outro envelope.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, 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 ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 17.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do 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 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 voto nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 16.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 18.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 públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado pela CE com base nas actas das mesas de voto, que devem ser transmitidas à CE pelo meio mais expedito e ser seguidamente enviadas por carta registada, no caso de mesas de voto fora da sede.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 19.º

##### Registo e publicidade

1 — No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação são afixadas a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado, e deve-se comunicar ao empregador os resultados da votação.

2 — A CE 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, da comissão eleitoral e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

#### Artigo 20.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 dos estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

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 máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 21.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 22.º

##### Outras deliberações por voto secreto

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

Registada em 7 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 112, a fl. 153 do livro n.º 1.



### **Páginas Amarelas, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em 3 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2008, e 11, de 22 de Março de 2010.

#### **Artigo 43.º**

##### **Organização e funcionamento da CT**

1 — Querendo, a CT elege, por voto secreto e de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretário, na primeira reunião após a investidura, ou em qualquer altura do seu mandato.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes, desde que assegurado quórum.

3 — Em caso de empate, cabe ao coordenador, ou a quem presida a reunião, o desempate através do voto de qualidade.

4 — Em todo o caso, existe sempre a possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, se a importância da matéria o exigir.

#### **Artigo 52.º**

##### **Comissão eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por dois elementos eleitos em reunião extraordinária da CT, a que se juntarão um membro designado por cada uma das listas concorrentes às eleições.

2 — A CT deve constituir a CE até 48 horas após a divulgação das listas candidatas.

3 — O mandato da CE coincide com a duração do processo eleitoral.

Registado em 7 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 111, a fl. 153 do livro n.º 1.

## **II — ELEIÇÕES**

### **PROMETRO, S. A.**

Eleição em 2 de Novembro de 2010 para mandato de dois anos.

Efectivos:

Vítor Alexandre Pinto Silva Neves, da lista A, bilhete de identidade n.º 9561061, emitido em 21 de Julho de 2007.

Álvaro José Martins Ribeiro, da lista C, bilhete de identidade n.º 9938139, emitido em 5 de Dezembro de 2007.

Eduardo José Pereira Santos Lima, da lista A, bilhete de identidade n.º 8777416, emitido em 21 de Fevereiro de 2003.

Sérgio Alfredo Conceição S. E. Sousa, da lista A, cartão do cidadão n.º 11198613.

Manuel Alberto Carneiro Santos, da lista C, cartão do cidadão n.º 10378409.

Suplentes:

Fernando Augusto S. Oliveira Couto, da lista A, cartão do cidadão n.º 10435263.

Ricardo Cassiano Ferreira Moura, da lista A, cartão do cidadão n.º 10046060.

António Jorge Rocha do Couto, da lista A, bilhete de identidade n.º 103134132, emitido em 21 de Março de 2006.

Pedro Manuel Felgueiras Lamas, da lista C, bilhete de identidade n.º 9856892, emitido em 17 de Março de 2005.

João Artur Miguel Morais, da lista C, bilhete de identidade n.º 11937276, emitido em 17 de Setembro de 2007.

Registado em 9 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 114, a fl. 153 do livro n.º 1.

### **PETROGAL, S. A. — Substituição**

Na comissão central de trabalhadores da Petrogal, eleita em 9 e 10 de Dezembro de 2009, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, para o mandato de 2010-2011, foi efectuada a seguinte substituição:

Jorge Manuel P. Barreiros é substituído por José Manuel Marinheiro Feixeira, portador do bilhete de identidade n.º 6583696, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 2 de Novembro de 2000.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### A Brasileira, L.<sup>da</sup>

Eleição realizada em 25 de Novembro de 2010.

Efectiva — Ana Lúcia Ferreira, empregada de balcão de 2.<sup>a</sup>  
Suplente — Alexandrino Augusto Martins Almeida, empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>

Registado em 3 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 107, a fl. 49 do livro n.º 1.

### STYRIA IMPORMOL, S. A.

Eleição realizada em 10 de Novembro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010.

Efectivos:

Belmiro Monteiro Pinto de Melo, bilhete de identidade n.º 9341881, emitido em 2 de Fevereiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Ezequiel Oliveira Marques, bilhete de identidade n.º 7852076, emitido em 7 de Dezembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Bruno Miguel Calçada Silveira, bilhete de identidade n.º 10983134, emitido em 21 de Abril de 2006 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Suplentes:

Joaquim José Monteiro Graça, bilhete de identidade n.º 9535876, emitido em 20 de Agosto de 2004 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Ricardo Jorge Santos Silva, bilhete de identidade n.º 11242240, emitido em 14 de Outubro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando José C. S. Carvalho, bilhete de identidade n.º 11150543, emitido em 14 de Outubro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registado em 3 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 106, a fl. 49 do livro n.º 1.

### FICO CABLES — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>

Eleição realizada em 26 de Março de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010.

Eleitos:

- 1.º Mónica Sofia Monteiro Alves.
- 2.º Mónica Sara Machado Palhares Postiga.
- 3.º António Fernando Coutinho Marques.
- 4.º Fátima Susana Gomes Rodrigues.
- 5.º Daniel Ramalho Roseira.
- 6.º Maria de Lurdes Moreira Teixeira.

Registado em 7 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 108, a fl. 49 do livro n.º 1.

### ALMINA — Minas do Alentejo, S. A.

Eleição realizada em 27 de Setembro de 2010.

Efectivos:

Jorge Manuel Silvestre Sesudo da Luz, cartão de cidadão n.º 10365997.

Nuno Miguel Nobre da Conceição, cartão de cidadão n.º 12778218.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registado em 3 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 105, a fl. 49 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

**Operador/a de Máquinas Ferramenta CNC** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 1**).

**Operador/a de Máquinas Ferramenta** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 2**).

**Serralheiro/a Mecânico/a** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 3**).

**Serralheiro/a Mecânico/a de Manutenção** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 4**).

**Serralheiro/a de Moldes, Cunhos e Cortantes** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 5**).

**Electromecânico/a de Manutenção Industrial** – Alteração do perfil profissional (objectivo global e actividades) e reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 6**).

Publicámos no BTE de 8 de Novembro alterações aos referenciais de formação de “Técnico Administrativo”, Técnico de Apoio à Gestão” e “Técnico de Secretariado”.

Contudo, por lapso, não foi excluída a UFCD 0680 “Recursos Humanos – Mapa de Pessoal” dos seguintes referenciais de formação:

- Técnico de Contabilidade
- Técnico Administrativo
- Técnico de Secretariado

Não foi também integrada no referencial de formação de “Técnico de Contabilidade” a UFCD 6736 “RH – Relatório Único”

Desta forma, as alterações agora publicadas:

- exclusão da UFCD 0680 “Recursos Humanos – Mapa de Pessoal”
- integração da UFCD 6736 “RH – Relatório Único”

entram em vigor no dia 8 de Fevereiro de 2011, tal como as restantes alterações efectuadas e publicadas no BTE de 8 de Novembro.

## Anexo 1:

**OPERADOR/A DE MÁQUINAS FERRAMENTA CNC**

	Código <sup>1</sup>	UFCD <sup>2</sup>	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>3</sup></b>	6586	1 Desenho técnico – Introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	6603	4 Construções metalomecânicas - bancada	25
	6594	5 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6604	7 Construções metalomecânicas - maquinação	50
	6649	8 Construções metalomecânicas – serralharia	25
	6593	9 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	6605	10 Introdução ao CNC	25
	0877	11 Organização e preparação de trabalho	25
	1080	12 Desenho técnico - conjuntos mecânicos	50
	6606	13 Manutenção de equipamentos CNC	25
	0850	14 Elementos máquinas e dispositivos mecânicos	25
	6623	15 Fresagem - formas prismáticas	50
	0878	16 Torneamento - exterior e interior	50
	6624	17 Fresagem - ranhurados e caixas	50
	0880	18 Torneamento - roscagem	50
	6625	19 Rectificação - tecnologia e operações	25
	0896	20 Programação de fresadoras CNC	50
	0893	21 Programação de tornos CNC	25
	6610	22 Operação e maquinação com fresadoras CNC – fundamentos	50
	6610	23 Operação e maquinação com tornos CNC - fundamentos	50

<sup>1</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>2</sup> Para obter a qualificação em **Operador/a de Máquinas Ferramenta CNC**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas 150h da bolsa de UFCD.

<sup>3</sup> A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.



	Código	Bolsa de UFCD	Horas
	<b>Formação Tecnológica (Bolsa)</b>	<b>6645</b>	<b>24</b> Introdução ao CAM
<b>1023</b>		<b>25</b> Automatismos Industriais - pneumática	25
<b>1024</b>		<b>26</b> Automatismos Industriais - hidráulica	25
<b>6612</b>		<b>27</b> Operação e maquinação com fresadoras CNC – Desenvolvimento	50
<b>6613</b>		<b>28</b> Operação e maquinação com tornos CNC - Desenvolvimento	25
<b>6632</b>		<b>29</b> Electroerosão - tecnologia	25
<b>6633</b>		<b>30</b> Operação e programação de máquinas de electroerosão CNC por penetração	50
<b>6634</b>		<b>31</b> Operação e programação de máquinas de electroerosão CNC por fio	50
<b>6644</b>		<b>32</b> Rectificação - superfícies	50
<b>1122</b>		<b>33</b> Noções e Normas da qualidade	25

## Anexo 2:

**OPERADOR/A DE MÁQUINAS FERRAMENTA**

	Código <sup>4</sup>	UFCD <sup>5</sup>	Horas	
<b>Formação Tecnológica<sup>6</sup></b>	6586	1	Desenho técnico – Introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2	Tecnologia e propriedades dos materiais - metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3	Metrologia dimensional	25
	6603	4	Construções metalomecânicas - bancada	25
	6594	5	Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	0349	6	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6604	7	Construções metalomecânicas - maquinaria	50
	6649	8	Construções metalomecânicas – serralharia	25
	6593	9	Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	6605	10	Introdução ao CNC	25
	0877	11	Organização e preparação de trabalho	25
	1080	12	Desenho Técnico - conjuntos mecânicos	50
	6609	13	Manutenção de máquinas ferramentas	25
	6623	14	Fresagem - formas prismáticas	50
	0878	15	Torneamento - exterior e interior	50
	6624	16	Fresagem - ranhurados e caixas	50
	0880	17	Torneamento - roscagem	50
	6625	18	Rectificação - tecnologia e operações	25
	6626	19	Fresagem - mandrilagem e escatelagem	25
	0882	20	Torneamento - uniões macho/fêmea	50
	0884	21	Fresagem - ajustamentos e conjuntos deslizantes	50
	0886	22	Torneamento - operações especiais	25
	6628	23	Fresagem - aparelhos divisores	50
	6627	24	Programação e operação com máquinas-ferramenta CNC	50

<sup>4</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>5</sup> Para obter a qualificação em **Operador/a de Máquinas Ferramenta**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas 100h da bolsa de UFCD.

<sup>6</sup> A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica (Bolsa)</b>	6642	25 Engrenagens - conceitos	25
	6643	26 Engrenagens - fresagem	50
	0850	27 Elementos de máquinas e dispositivos mecânicos	25
	6644	28 Rectificação - superfícies	50
	1023	29 Automatismos Industriais - pneumática	25
	1024	30 Automatismos Industriais - hidráulica	25
	6632	31 Electroerosão - tecnologia	25
	1122	32 Noções e normas da qualidade	25

## Anexo 3:

**SERRALHEIRO/A MECÂNICO/A**

	Código <sup>7</sup>	UFCD <sup>8</sup>	Horas
Formação Tecnológica <sup>9</sup>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	6603	4 Construções metalomecânicas - bancada	25
	6594	5 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6604	7 Construções metalomecânicas - maquinaria	50
	6649	8 Construções metalomecânicas – serralharia	25
	6593	9 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	6605	10 Introdução ao CNC	25
	0877	11 Organização e preparação de trabalho	25
	1080	12 Desenho técnico - conjuntos mecânicos	50
	0850	13 Elementos máquinas e dispositivos mecânicos	25
	0874	14 Torneamento – tecnologia e operações	50
	0873	15 Fresagem – tecnologia e operações	50
	6625	16 Rectificação – tecnologia e operações	25
	1023	17 Automatismos industriais - pneumática	25
	1024	18 Automatismos industriais - hidráulica	25
	6635	19 Conjuntos mecânicos - operações de bancada	50
	6615	20 Conjuntos mecânicos - operações por maquinaria	50
	6636	21 Conjuntos mecânicos - operações em dispositivos mecânicos	50
	6616	22 Conjuntos mecânicos - operações especiais	50

<sup>7</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>8</sup> Para obter a qualificação em **Serralheiro/a Mecânico/a**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas 200h da bolsa de UFCD.

<sup>9</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	0898	23 Soldadura e soldobrasagem	50
	1088	24 Noções de electricidade e desenho esquemático	25
	4637	25 Pneumática	25
	1175	26 Electropneumática - instalação e manutenção de circuitos e sistemas	25
	1176	27 Hidráulica - instalação e manutenção	25
	1177	28 Electrohidráulica - instalação e manutenção	25
	6644	29 Rectificação - superfícies	50
	6642	30 Engrenagens – conceitos	25
	6643	31 Engrenagens – fresagem	50
	1122	32 Noções e normas da qualidade	25

## Anexo 4:

**SERRALHEIRO/A MECÂNICO/A DE MANUTENÇÃO**

	Código <sup>10</sup>	UFCD <sup>11</sup>	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>12</sup></b>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	6603	4 Construções metalomecânicas - bancada	25
	6594	5 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6604	7 Construções metalomecânicas - maquinaria	50
	6649	8 Construções metalomecânicas – serralharia	25
	6593	9 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	6605	10 Introdução ao CNC	25
	0877	11 Organização e preparação de trabalho	25
	1080	12 Desenho técnico - conjuntos mecânicos	50
	0850	13 Elementos máquinas e dispositivos mecânicos	25
	0874	14 Torneamento – tecnologia e operações	50
	0873	15 Fresagem – tecnologia e operações	50
	1023	16 Automatismos industriais - pneumática	25
	1024	17 Automatismos industriais - hidráulica	25
	1088	18 Noções de electricidade e desenho esquemático	25
	6635	19 Conjuntos mecânicos - operações de bancada	50
	6636	20 Conjuntos mecânicos - operações em dispositivos mecânicos	50
	6616	21 Conjuntos mecânicos - operações especiais	50
	4637	22 Pneumática	25
	1176	23 Hidráulica - instalação e manutenção	25
	4742	24 Organização da manutenção	25
	0929	25 Instalação e manutenção de máquinas	50

<sup>10</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>11</sup> Para obter a qualificação em **Serralheiro/a Mecânico/a de Manutenção**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **125 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>12</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

<b>Formação Tecnológica</b>	<b>Código</b>	<b>Bolsa de UFCD</b>	<b>Horas</b>	
	6615	26	Conjuntos mecânicos - operações por maquinaria	50
	1175	27	Electropneumática - instalação e manutenção de circuitos e sistemas	25
	1177	28	Electrohidráulica - instalação e manutenção	25
	6625	29	Rectificação – tecnologia e operações	25
	6644	30	Rectificação - superfícies	50
	3869	31	Motores eléctricos – C.C., C.A. e passo a passo	25
	0927	32	Planeamento da manutenção - ferramentas	25
	6609	33	Manutenção de máquinas ferramentas	25
	0898	34	Soldadura e soldobrasagem	50
	6642	35	Engrenagens – conceitos	25
	6643	36	Engrenagens – fresagem	50
1122	37	Noções e normas da qualidade	25	

## Anexo 5:

**SERRALHEIRO/A DE MOLDES, CUNHOS E CORTANTES**

	Código <sup>13</sup>	UFCD <sup>14</sup>	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>15</sup></b>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	6603	4 Construções metalomecânicas - bancada	25
	6594	5 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6604	7 Construções metalomecânicas - maquinaria	50
	6649	8 Construções metalomecânicas – serralharia	25
	6593	9 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	6605	10 Introdução ao CNC	25
	0877	11 Organização e preparação de trabalho	25
	1080	12 Desenho técnico – conjuntos mecânicos	50
	0850	13 Elementos máquinas e dispositivos mecânicos	25
	0874	14 Torneamento – tecnologia e operações	50
	0873	15 Fresagem – tecnologia e operações	50
	6625	16 Rectificação – tecnologias e operações	25
	1023	17 Automatismos industriais - pneumática	25
	1024	18 Automatismos industriais - hidráulica	25
	6650	19 Tecnologia de moldes, cunhos e cortantes	50
	6635	20 Conjuntos mecânicos - bancada	50
	6615	21 Conjuntos mecânicos – operações por maquinaria	50
	0919	22 Operações especiais de serralharia de moldes, cunhos e cortantes	50
	0923	23 Controlo, ajustagem e montagem de moldes, cunhos e cortantes	50
	0924	24 Execução, teste e ensaio de conjuntos ou partes de moldes, cunhos e cortantes	50

<sup>13</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>14</sup> Para obter a qualificação em **Serralheiro/a Mecânico/a de Moldes, Cunhos e Cortantes**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **100 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>15</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.



	Código	Bolsa de UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	6632	25 Electroerosão - tecnologia	25
	4911	26 Operação e maquinação em electroerosoras CNC	25
	4637	27 Pneumática	25
	1175	28 Electropneumática - instalação e manutenção de circuitos e sistemas	25
	1176	29 Hidráulica - instalação e manutenção	25
	1177	30 Electrohidráulica - instalação e manutenção	25
	1088	31 Noções de electricidade e desenho esquemático	25
	6644	32 Rectificação - superfícies	50
	0898	33 Soldadura e soldobrasagem	50
	6636	34 Conjuntos mecânicos - dispositivos mecânicos	50
	6616	35 Conjuntos mecânicos - operações especiais	50
	1122	36 Noções e normas da qualidade	25

## Anexo 6:

**ELECTROMECAÂNICO/A DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>16</sup>**

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- <b>METALURGIA E METALOMECAÂNICA</b>
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Desenvolver as actividades relacionadas com a instalação, montagem, regulação, manutenção, reparação e ensaio, em equipamentos industriais e respectivos componentes ou sistemas mecânicos, eléctricos, electromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos), de acordo com as especificações técnicas de segurança e qualidade definidas.
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- <b>Electromecânico/a de Manutenção Industrial</b>

**Referencial de formação**

	<b>Código<sup>17</sup></b>	<b>UFCD<sup>18</sup></b>	<b>Horas</b>
<b>Formação Tecnológica<sup>19</sup></b>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	6603	4 Construções metalomecânicas - bancada	25
	6594	5 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6604	7 Construções metalomecânicas - maquinação	50
	6649	8 Construções metalomecânicas – serralharia	25
	6593	9 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	6605	10 Introdução ao CNC	25

<sup>16</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “actualizações”.

<sup>17</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>18</sup> Para obter a qualificação em **Electromecânico/a de Manutenção Industrial**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas 150h da bolsa de UFCD.

<sup>19</sup> A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	0877	11	Organização e preparação de trabalho	25
	0850	12	Elementos máquinas e dispositivos mecânicos	25
	0932	13	Electricidade geral	50
	6608	14	Máquinas eléctricas - caracterização	50
	1026	15	Desenho técnico - esquemas electromecânicos	50
	1023	16	Automatismos industriais - pneumática	25
	1024	17	Automatismos industriais - hidráulica	25
	6615	18	Conjuntos mecânicos - operações por maquinação	50
	6617	19	Electricidade de edificações	50
	6618	20	Quadros eléctricos de distribuição	25
	1030	21	Circuitos electromecânicos	50
	6619	22	Máquinas eléctricas - instalação e manutenção	25
	6629	23	Automação Industrial	50
	4742	24	Organização da manutenção	25

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
	<b>Formação Tecnológica</b>	6635	25	Conjuntos mecânicos - operações de bancada
6646		26	Electrónica básica	50
6637		27	Instalações eléctricas - verificação e testes	25
0929		28	Instalação e manutenção de máquinas	50
3869		29	Motores eléctricos – C.C., C.A. e passo a passo	25
0898		30	Soldadura e soldobrasagem	50
4637		31	Pneumática	25
1176		32	Hidráulica - instalação e manutenção	25
1175		33	Electropneumática - instalação e manutenção de circuitos e sistemas	25
1177		34	Electrohidráulica - instalação e manutenção	25
6609		35	Manutenção de máquinas ferramentas	25
0927		36	Planeamento da manutenção – ferramentas	25
1122		37	Noções e normas da qualidade	25

