



**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:

...

#### Convenções colectivas:

— Acordo colectivo entre a PT Comunicações, S. A., e outras e o SINDETELCO — Sindicato Democrático das Comunicações e dos Média e outros — Revisão global ..... 4229

#### 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:

...

##### II — Direcção:

— SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ..... 4256

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Direcção:

...

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A. — Alteração ..... 4257
- Fundação Calouste Gulbenkian — Alteração. .... 4267

### II — Eleições:

...

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

### I — Convocatórias:

- Alberto Couto Alves, S. A. .... 4275
- COOPROFAR — Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, C. R. L. .... 4275
- MERCAFAR — Distribuição Farmacêutica, S. A. .... 4275
- Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã. .... 4275
- BA Vidro, S. A. .... 4276

### II — Eleição de representantes:

- Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Água e de Saneamento do Baixo Mondego — Bairrada, S. A. .... 4276

---

**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

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

**Acordo colectivo entre a PT Comunicações, S. A., e outras e o SINDETELCO — Sindicato Democrático das Comunicações e dos Média e outros — Revisão global.**

Preâmbulo

Entre a PT Comunicações, S. A., a TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., a PT Prime — Soluções

Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A., e as Associações Sindicais signatárias é subscrito, em 25 de Novembro de 2011, o presente Acordo Colectivo de Trabalho que substitui o Acordo de Empresa da PT Comunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2003, n.º 14, de 15 de Abril de

2004, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, e n.º 37, de 8 de Outubro de 2010.

O presente Acordo obriga, por um lado, a PT Comunicações, S. A., a TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., a PT Prime — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A., empresas do sector de actividade de telecomunicações e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas Associações Sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste Acordo Colectivo de Trabalho, abrangendo todo o território nacional.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT), sob a forma de acordo colectivo de trabalho (ACT), obriga, por um lado, os Operadores de Telecomunicações — PT Comunicações, S. A., TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A. e PT Prime — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A., adiante designadas de Entidade Empregadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas Associações Sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional.

2 — Os anexos a este ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3 — As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

À vigência, denúncia e revisão do presente ACT aplica-se o disposto na lei.

#### Cláusula 3.ª

##### Comissão paritária

É criada uma comissão paritária regulada pelo anexo I ao presente ACT.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 4.ª

##### Deveres da entidade empregadora

1 — São deveres da entidade empregadora, nomeadamente, e nos termos da lei:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;

c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;

d) Remeter a todas as associações sindicais signatárias deste ACT, exemplares das publicações da entidade empregadora destinadas a informação geral;

e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da entidade empregadora e às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores (ERCT) sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;

f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora, nos termos da lei;

g) Disponibilizar a cada trabalhador representado pelas associações sindicais signatárias um exemplar do presente ACT;

h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;

i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;

j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;

k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;

l) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;

m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;

n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da respectiva actividade profissional, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;

o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a entidade empregadora se obriga a prestar;

p) Enviar às associações sindicais signatárias deste ACT, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efectuadas individualmente.

2 — São ainda deveres da entidade empregadora, quando ao seu serviço ocorra qualquer acidente com via-

turas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à entidade empregadora ou a terceiros;
- c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou com negligência grosseira e ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente ACT, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste ACT;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;
- f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se considerar mais favorável;
- i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização.
- j) Comportamentos que possam configurar assédio.

2 — Entende-se por assédio o comportamento indejado baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 — A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da entidade empregadora, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar com civismo, urbanidade e correcção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da entidade empregadora, clientes e público em geral;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspecto relevante para a prestação da actividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;
- e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, todas as normas, orientações e instruções, independentemente da sua natureza relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da actividade de telecomunicações exercida pela entidade empregadora;
- f) Dar conhecimento à entidade empregadora, através da linha hierárquica ou dos mecanismos expressamente postos à disposição por aquela para esse efeito, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- g) Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos e equipamentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de tempos de trabalho nos termos que a entidade empregadora determinar;
- k) Comparecer e participar de modo diligente nas acções de formação para que tenham sido convocados;
- l) Comparecer aos exames de saúde no trabalho para que sejam convocados;
- m) Executar com zelo, diligência e competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- n) Promover ou executar actos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Direito de reclamação**

1 — O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2 — Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções, por escrito, não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também, por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3 — Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4 — O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será, nem pessoal, nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Reclamações ou exposições**

1 — Sem prejuízo das competências definidas para a Comissão Paritária, os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3 — As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas, por escrito, por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

## CAPÍTULO III

**Enquadramento e desenvolvimento profissional, preenchimento de postos de trabalho e movimentação profissional.**

## SECÇÃO I

**Definições, enquadramento e actividades profissionais**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Definições**

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

a) «Carreira» — percurso profissional individual, efectuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente ACT;

b) «Categoria profissional» — conjunto de actividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade e exigência;

c) «Nível de desenvolvimento» — situação da evolução dentro da mesma categoria profissional e que diferencia a experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;

d) «Área funcional» — agrupamento funcional, caracterizado pelo conjunto de processos, actividades e competências comuns, que enquadra especificamente as funções desempenhadas;

e) «Progressão» — processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;

f) «Promoção» — processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;

g) «Reorientação de carreira» — passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;

h) «Competências» — conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua actividade profissional na entidade empregadora;

i) «Função» — conjunto de actividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora, previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;

j) «Requisitos de evolução profissional» — condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Enquadramento profissional**

1 — Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo III, devendo, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que são enquadrados.

2 — Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos cinco níveis de desenvolvimento previstos no anexo IV.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Actividade profissional e especificidade funcional**

1 — Os trabalhadores exercem a actividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.

2 — A actividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respectivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.

3 — A actividade referida no n.º 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Desenvolvimento profissional**

1 — A entidade empregadora proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o

desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projecto empresarial.

2 — O trabalhador co-responsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo activamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.

3 — A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:

a) Conduz:

i) A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efectivamente exercidas;

ii) A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;

iii) A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional;

b) Implica que:

i) Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de acções de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;

ii) A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objectivo;

c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

i) Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;

ii) Compatibilizar a concretização dos seus objectivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;

iii) Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando activamente nas acções de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

4 — As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

## SECÇÃO II

### Evolução profissional

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Progressão

1 — A um processo de progressão está subjacente um observável aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.

2 — Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e serão efectuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre os

diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional e as disponibilidades financeiras, a definir anualmente.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Crítérios para progressão

1 — A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo mérito (resultado positivo), observado de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação.

2 — São ainda factores complementares de análise os conhecimentos/competências adquiridos, desde que adequados à função que desempenha e ao nível de proficiência que venha a integrar.

3 — Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoção

1 — O processo de promoção corresponde a uma alteração da actividade profissional, determinada por:

a) Superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;

b) Resolução de problemas de maior nível de complexidade;

c) Maior responsabilidade associada ao exercício da função.

2 — Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade empregadora, e serão efectuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela entidade empregadora.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Crítérios para promoção

1 — A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovadas de forma continuada.

2 — São ainda factores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.

3 — Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Reorientação de carreira

1 — A reorientação de carreira pode ser desencadeada nas seguintes situações:

a) Desde que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, apresen-

tando proposta que se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes;

b) Desde que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.

2 — O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os factores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.

3 — O processo de reorientação de carreira promoverá o desenvolvimento das respectivas competências técnicas, comportamentais e nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objectivos da entidade empregadora.

### SECÇÃO III

#### Formação

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Formação

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores, formação profissional adequada às respectivas funções e actividade na entidade empregadora, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da entidade empregadora.

2 — O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional continuada;

b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a auto formação, através da comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;

d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objectivas;

e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentemente acções de formação no Continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma des-

locação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

### SECÇÃO IV

#### Preenchimento de postos de trabalho

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de postos de trabalho

A entidade empregadora recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competência, priorizando as transferências e reconversões.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Condições gerais e específicas de admissão

1 — O ingresso na entidade empregadora pode efectuar-se através de:

a) Admissão por concurso;

b) Admissão directa, quando tal se justifique face a razões funcionais.

2 — Antes da admissão na entidade empregadora, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a aferir a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respectivo contrato.

3 — Para além dos requisitos específicos determinados pela entidade empregadora para a actividade a contratar, só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Ter idade não inferior a 18 anos;

b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;

c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

a) Categoria profissional;

b) Retribuição mensal;

c) Duração semanal de trabalho;

d) Local de trabalho;

e) Dispensa de período experimental, se a houver;

f) Data do início do trabalho.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Condições específicas de admissão, contratação a termo e celebração de estágios

1 — As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste



ACT sem prejuízo de a entidade empregadora poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

2 — Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

3 — O regime de contratação a termo rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do número seguinte.

4 — Os estágios não titulam relações de trabalho nem o tempo de estágio conta para quaisquer efeitos, nomeadamente antiguidade, na entidade empregadora.

## SECÇÃO V

### Cargos de direcção e chefia — Comissões de serviço

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção, chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, serão exercidos em comissão de serviço nos termos previstos na lei e no presente ACT.

2 — A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da entidade empregadora e depende de acordo escrito.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

Os acordos retributivos definidos entre a entidade empregadora e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela entidade empregadora.

2 — O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direcção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior e desde que exercidas por um período superior a 15 dias úteis, confere direito a um aumento de 5% da retribuição base, paga durante o período de substituição, desde que o trabalhador substituto não aufera uma retribuição superior à do trabalhador substituído.

## SECÇÃO VI

### Cedência ocasional

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.

2 — A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades do mesmo grupo empresarial, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem fins lucrativos, ou de participação unilateral e indirecta e ainda em associações complementares de empresas que a entidade empregadora venha a integrar.

3 — A duração da cedência será fixada por períodos de um ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de cinco anos ou do que for acordado entre as partes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5 — A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e sua duração.

6 — Cessando o acordo de cedência o trabalhador cedido regressa à entidade empregadora mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

7 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

## CAPÍTULO IV

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1 — Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente ACT, qualquer discriminação em função do sexo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei quanto à protecção na parentalidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com os da lei:

a) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;

b) Dispensa diária de um dos progenitores, durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos, durante o período de 12 meses após o nascimento;

c) Dispensa de um dos progenitores, quando pedida, de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento;

d) Dispensa, a pedido da trabalhadora, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, nos últimos 2 meses de comprovada gravidez e até 12 meses após o nascimento.

3 — O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei,

ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;
- c) Decisão conjunta destes.

4 — No caso previsto nas alíneas a) e b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho de diminuídos físicos

A entidade empregadora, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da entidade empregadora são os previstos na lei, não sendo cumuláveis com o estabelecido nos números seguintes.

2 — O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua actividade profissional na entidade empregadora, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a entidade empregadora.

3 — Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até quatro horas, a gozar de uma só vez ou fraccionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.

4 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, 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 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de actividade de acordo com o contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

3 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

4 — Às nomeações para os cargos de direcção, chefia e outras funções referidas no n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente ACT.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Modalidades de transferência de local de trabalho

1 — A entidade empregadora pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, de forma fundamentada, nos termos da lei.

2 — As transferências podem efectuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3 — A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4 — A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

5 — A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos serviços de saúde no Trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho por acordo

1 — A transferência por acordo pode ocorrer:

- a) Por iniciativa da entidade empregadora;
- b) A pedido do trabalhador;
- c) A pedido de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

2 — Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efectivação da respectiva mudança.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Transferência de local de trabalho por conveniência de serviço**

1 — A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — Nas transferências definitivas dos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a entidade empregadora optará, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.

3 — Sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, da qual resulte acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

a) Nas transferências que não impliquem mudança de residência, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas com transportes colectivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver; para o efeito calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes colectivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;

b) Nas transferências que impliquem mudança de residência, a entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência; consideram-se como tal as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respectivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respectivo alojamento condigno até ao sétimo dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

4 — Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas no número anterior a que prove ter direito; ou

b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de nove meses.

5 — Nas transferências definitivas por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

6 — Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por sete dias úteis para efectivação da mudança respectiva.

7 — As transferências definitivas serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência e 30 dias nas restantes situações, salvo:

a) Em situações excepcionais de comprovada força maior, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) Em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade, nas quais a comunicação será efectuada com três dias de antecedência.

8 — No caso de transferências definitivas, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

9 — As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência, salvo:

a) Em situações excepcionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) Em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade.

10 — Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

11 — No caso de transferências temporárias, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a duas horas, em transporte público.

12 — Nas situações de transferência temporária a entidade empregadora atenderá às condições pessoais e familiares do trabalhador.

13 — A entidade empregadora informará previamente a associação sindical que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Efectivação de transferência**

As transferências efectivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

## CAPÍTULO VI

**Duração e retribuição do trabalho**

## SECÇÃO I

**Duração do trabalho**Cláusula 35.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações dos mesmos, nos termos da lei e do presente ACT.

2 — O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente ACT, sendo, em regra, de 40 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.

3 — Os períodos normais de trabalho inferiores às 40 horas semanais, actualmente em vigor, poderão ser aumentados até às 40 horas semanais, mediante acordo, definitivo ou temporário, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4 — Nas circunstâncias referidas no número anterior será acordado um subsídio, para todos os efeitos equiparado a retribuição, a atribuir enquanto se mantiver o acordo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 80% ao praticado a tempo completo, por referência ao período normal de trabalho diário previsto como regra no n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> do presente ACT.

2 — A entidade empregadora poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

3 — Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a entidade empregadora acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

5 — São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na entidade empregadora.

6 — No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, o intervalo de descanso com presença ou a pausa especial será reduzido proporcionalmente à duração do horário.

7 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula manterão o direito ao pagamento do subsídio de refeição quando o seu período normal de trabalho seja igual ou superior a 5 horas diárias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito em cada semana a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e o domingo, excepto nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2 — Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo, devidamente fundamentado, com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos, de sete em sete semanas, compreender o domingo.

4 — O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

## SECÇÃO II

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo IV do presente ACT.

2 — Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.

3 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

*RH* significa a retribuição horária normal;

*RM* significa a retribuição mensal como referida no n.º 2;

*HS* significa o período normal de trabalho semanal.

4 — No acto do pagamento da retribuição ou antes dele, a entidade empregadora disponibilizará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5 — O pagamento da retribuição será efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6 — Exceptuando-se os casos de despedimento, a entidade empregadora não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

a) Nos casos permitidos por lei, com as limitações dela decorrentes;

b) Por prejuízos causados à entidade empregadora por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5% da retribuição base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.

3 — Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4% da retribuição base mensal e diuturnidades.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados dias feriados os que como tal são qualificados na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes.

3 — O feriado municipal da localidade é também considerado feriado pela entidade empregadora ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições e usos locais.

4 — O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado, ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.

2 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

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

4 — No ano de admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.

5 — No caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam e desde que este seja um ano civil completo, não tenha faltado ou tenha apenas faltas justificadas, a duração do período de férias é aumentada nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

6 — Para efeitos do número anterior, não são consideradas as seguintes faltas:

- 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) Dispensa para amamentação;
- g) Faltas determinadas pela empresa, incluindo dispensas concedidas à generalidade dos trabalhadores;
- h) Actividades em ERCT dentro do limite dos créditos legais;
- i) Dádiva de sangue;
- j) Bombeiros voluntários em situações de emergência;
- k) Acções de voluntariado promovidas pelo Grupo PT;
- l) Reuniões convocadas pela empresa;
- m) Motivadas por acidente de trabalho;
- n) Ausências motivadas para comparência em tribunais, cuja falta implique cumprimento de dever público, por convocatória oficial, não incluindo os casos de convocatória para ações em que o trabalhador tenha sido o autor;
- o) Faltas dadas por trabalhador ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- p) Faltas dadas por falecimento de familiares, nos termos previstos na alínea a) da cláusula 48.<sup>a</sup> do presente ACT.

7 — O número de dias de férias para além de 22 dias úteis não tem consequências no montante do subsídio de férias.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Antecipação de férias

1 — Os trabalhadores poderão gozar férias antecipadamente, desde que autorizadas pela entidade empregadora ou por conveniência de serviço, com o limite de 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2 — A antecipação de férias deverá ser solicitada ou comunicada previamente por escrito.

3 — Os dias de férias gozados antecipadamente serão descontados no período de férias do ano a que respeitem.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Gozo e acumulação de férias

1 — O gozo e acumulação de férias regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3 — As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Mediante acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, cinco dos dias de férias poderão ser gozados

em meios dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário.

5 — Aos trabalhadores da entidade empregadora que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6 — O disposto no n.º 2 poderá deixar de se observar nas seguintes situações:

a) Trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;

b) Trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;

c) Trabalhadores que se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na entidade empregadora;

d) Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro;

e) Trabalhadores que sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respectiva nacionalidade;

f) Quando tenha havido antecipação nos termos da cláusula 42.<sup>a</sup>;

g) Por acordo com a entidade empregadora, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo para o serviço.

7 — Fora dos casos previstos no número anterior, pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2 — As férias devem ser marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3 — Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, atendendo, tanto quanto possível, às preferências manifestadas pelos trabalhadores, a menos que a marcação fora desse período seja baseada num dos seguintes motivos:

a) Declaração expressa do trabalhador, devidamente fundamentada para a marcação efectuada fora daquele período;

b) Marcação de férias interrompidas por doença;

c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

4 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente

haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade empregadora.

3 — Se da aplicação do número anterior não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.

4 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento respeitante ao trabalhador ou licença retribuição, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano civil seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5 — No ano de cessação de impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do n.º 4 da cláusula 41.<sup>a</sup>

6 — O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efectiva de 30 dias de trabalho.

7 — Se marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágios de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade do mesmo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

## SECÇÃO III

**Faltas e licença sem retribuição**Cláusula 47.<sup>a</sup>**Definição e classificação de faltas**

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 — As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Faltas justificadas com retribuição**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 47.<sup>a</sup> e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

i) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta;

ii) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em segundo grau na linha colateral;

iii) Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

c) Pelos trabalhadores eleitos para as ERCT, até ao limite dos créditos fixados neste ACT;

d) Para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste ACT;

e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;

f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário, que não pode exceder o dia correspondente à dádiva, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao acto e correspondente período de convalescença;

g) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;

h) Para cumprimento de obrigações legais para comparecimento em tribunais, polícia e outros organismos oficiais, cuja falta implique cumprimento de dever público, por convocatória oficial, não incluindo os casos de convocatória para ações em que o trabalhador tenha sido o autor;

i) Para consulta pré-natal e, para trabalhadoras grávidas, preparação para o parto;

j) Para amamentação, enquanto esta durar, e aleitação, até o filho perfazer um ano de idade;

k) Por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respectiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;

l) Não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação escolar do filho menor;

m) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença ou acidente, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

n) Para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que, comprovadamente, não possam realizar-se fora do período normal de trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Faltas justificadas sem retribuição**

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela entidade empregadora, bem como as faltas dadas:

a) Por detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;

b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;

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

d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;

f) Ao abrigo do regime de protecção à parentalidade, em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição;

g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respectivo regime legal.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Faltas por doença**

1 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;

b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;

c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da entidade empregadora;

d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

2 — Para serem abrangidas pelo regime de parentalidade devem os trabalhadores, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, outros membros do agregado familiar e netos**

1 — As faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, outros membros do agregado familiar e netos, regem-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho, adoptado e enteado, menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

3 — O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano 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, faça parte do seu agregado familiar.

4 — Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5 — O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, em caso de doença ou acidente destes.

6 — Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não pode ser prestada por outra pessoa além do trabalhador em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e justificação de faltas**

1 — Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, três dias de antecedência.

2 — As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas bem como a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.

4 — Salvo prazo diferente estabelecido na lei e no presente ACT, a prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação deve ser entregue no prazo de 10 dias após o início da falta.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores e na lei torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será

descontado na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

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

3 — Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

4 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:

a) Se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.

2 — Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea a) do número anterior não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.

3 — Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afecta a remuneração de férias e o respectivo subsídio.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na entidade empregadora.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador**

1 — Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.



2 — O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade.

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

## CAPÍTULO VIII

### Exercício da actividade sindical

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da entidade empregadora.

2 — É vedado à entidade empregadora impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da lei.

3 — É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

4 — A entidade empregadora é obrigada a:

a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho com a antecedência mínima de 24 horas;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da entidade empregadora, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da entidade empregadora, nos termos da alínea a) da cláusula 59.<sup>a</sup>

5 — A entidade empregadora obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde

que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da entidade empregadora, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6 — A entidade empregadora informará as organizações signatárias do presente ACT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e ou profissional do seu efectivo.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente ACT, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da entidade empregadora têm acesso às instalações da entidade empregadora, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;

b) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste ACT, em consequência do exercício das suas funções;

c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de protecção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.

2 — As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade empregadora a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

3 — Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

6 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas dos dirigentes sindicais

1 — Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um para desenvolvimento da actividade sindical e cinco dias úteis para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste ACT.

2 — Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias por mês para reuniões. Os membros da mesa

da assembleia geral ou da mesa do conselho geral, têm direito a dois dias úteis por mês.

3 — A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do n.º 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no n.º 5.

4 — A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no n.º 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do número de dias do n.º 2 desta cláusula, será sempre individual.

5 — Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à entidade empregadora, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6 — As faltas dadas além das definidas neste ACT pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7 — As associações sindicais deverão comunicar à entidade empregadora, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto diligenciar no sentido de a entidade empregadora assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8 — No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela entidade empregadora ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente ACT.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Créditos de horas para delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de 12 horas.

2 — A utilização deste crédito é individual.

3 — O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no n.º 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de um dia.

5 — O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a entidade empregadora, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1 — Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de 64 horas durante o período de um mês anterior às eleições.

2 — A utilização do número total de horas atribuído nos termos do n.º 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3 — As direcções dos sindicatos deverão comunicar à entidade empregadora a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas 48 horas seguintes ao 1.º dia da falta.

4 — Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

5 — Os créditos referidos nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores na entidade empregadora

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem efectuar-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser encurtado.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Protecção de representantes dos trabalhadores

1 — Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação colectiva de trabalhadores, não podem ser beneficiados nem prejudicados, por força do exercício da sua actividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

2 — Anualmente as entidades empregadoras deverão proporcionar formação para os trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva de trabalhadores, disponibilizando os conteúdos formativos adequados aos diversos níveis de proficiência, devendo aqueles observar os deveres dos trabalhadores no activo em matéria de frequência e aproveitamento das acções de formação.

3 — O resultado obtido na aquisição das competências habilitará os trabalhadores nos processos de evolução profissional, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.

## CAPÍTULO IX

### Protecção na saúde, segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Protecção na saúde

As entidades empregadoras comprometem-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de protecção na doença através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser co-financiados pelas entidades empregadoras e pelos seus trabalhadores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

1 — A entidade empregadora assegurará 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 — É criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho constituída por representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

3 — Poderão ser criadas condições para a coordenação das diversas comissões de segurança e saúde no trabalho existentes nas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT.

## CAPÍTULO X

### Disposições transitórias

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Plano de saúde clássico

As alterações substantivas ao Plano de Saúde Clássico da PT Comunicações, S. A., em vigor, relativamente ao universo dos actuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objecto de negociação com as associações sindicais.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — Relativamente aos trabalhadores referidos no anexo VIII do Acordo de Empresa da PT Comunicações, S. A., e enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela segurança social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos.

2 — Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço, actualmente existentes para efeitos de atribuição

dos complementos de reforma e sobrevivência dos trabalhadores referidos no número anterior.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sucessão de convenções colectivas

Nos termos e para os efeitos do artigo 503.º, n.º 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da PT Comunicações, S. A., o presente ACT revoga expressamente o acordo de empresa da PT Comunicações (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2003, n.º 14, de 15 de Abril de 2004, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, e n.º 37, de 8 de Outubro de 2010), ficando expressamente ressalvadas as matérias constantes do anexo VI ao presente ACT.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

Sem prejuízo das matérias expressamente ressalvadas na cláusula anterior, que se mantêm em vigor, as partes consideram que as alterações às condições de trabalho previstas no presente ACT substituem todos os regimes existentes, e, no caso da PT Comunicações, S. A., sucedem ao respectivo acordo de empresa conferindo-lhe um carácter globalmente mais favorável.

## ANEXO I

### Comissão paritária

#### Artigo 1.º

##### Constituição e composição

1 — A comissão paritária é constituída por oito representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, cinco efectivos e três suplentes, e de igual número de representantes das entidades empregadoras e um elemento a designar, por comum acordo.

2 — A comissão paritária poderá ser comum às entidades subscritoras do presente ACT desde que entre estas exista uma relação de domínio ou de grupo.

3 — Os elementos designados como suplentes substituirão os efectivos nas seguintes situações:

- a) Por impossibilidade de desempenho daqueles;
- b) De acordo com as temáticas ou a ordem de trabalho definida.

4 — Durante o funcionamento da Comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número anterior.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao organismo oficial competente pela área laboral, no prazo de 30 dias a partir da

publicação do presente ACT, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

## Artigo 2.º

### Mandato

Os mandatos dos representantes das associações sindicais e das entidades empregadoras terão a duração de três anos, renováveis, podendo ser revogados em qualquer momento pelas entidades representadas.

## Artigo 3.º

### Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- Interpretar e integrar as cláusulas do presente ACT;
- Pronunciar-se sobre o plano de formação nas entidades empregadoras;
- Pronunciar-se sobre a certificação e validação da formação ministrada pelas entidades empregadoras;
- Acompanhar a implementação do modelo de evolução e desenvolvimento profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente:

1) Acompanhar o processo de integração e operacionalização do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;

2) Ser informada do início do processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;

3) Ser informada anualmente dos critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efectuar, bem como das disponibilidades financeiras referidas no n.º 2 da cláusula 13.ª do ACT;

4) Ser informada anualmente do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão, bem como o número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efectuados;

5) Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional;

6) Propor recomendações de actuação aos órgãos de gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas;

e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente ACT ou que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

## Artigo 4.º

### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações das entidades empregadoras que assegurarão o apoio administrativo necessário.

2 — A comissão paritária reunirá, em princípio, seis vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido de qualquer das partes representadas, desde que esteja presente a maioria dos representantes.

3 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

4 — A primeira reunião da comissão paritária terá lugar no prazo de 30 dias a partir da data da sua constituição, para elaboração das respectivas normas de funcionamento.

5 — A direcção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

6 — Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

7 — De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

## Artigo 5.º

### Deliberações

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, a comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes três representantes de cada uma das partes.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria.

3 — O elemento designado por comum acordo terá competência para decidir em caso de empate, excepto nas matérias previstas na alínea a) da cláusula 3.ª

4 — Apenas as deliberações respeitantes às matérias previstas na alínea a) da cláusula 3.ª podem ser objecto de depósito e publicação, desde que tomadas por unanimidade, nos termos da lei.

## Artigo 6.º

### Garantias e encargos

1 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da Comissão Paritária dos representantes sindicais, quando trabalhadores das entidades empregadoras outorgantes, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

2 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária serão suportadas pelas entidades empregadoras, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos que não sejam trabalhadores das mesmas.

## ANEXO II

### Áreas funcionais

ÁREAS FUNCIONAIS	DESCRIÇÃO
COORDENAÇÃO	Apoiar o planeamento, desenvolvimento, implementação e avaliação de actividades e sistemas.
INFORMÁTICA	Garantir o apoio técnico e operacional das actividades da empresa através da implementação e manutenção de sistemas de informação e comunicação, bem como através da gestão de aplicações para clientes.
COMERCIAL	Apoiar a venda e o controlo da utilização de produtos e serviços, integrando a responsabilidade global para o desenvolvimento e satisfação do cliente.
MARKETING E VENDA	Apoiar as actividades de marketing e a criação de produtos, serviços e conteúdos. Criar a gestão de produtos ao longo do seu ciclo de vida.
CONTABILIDADE	Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver e acompanhar projectos que permitam melhorar a nível da satisfação do cliente.
RECURSOS HUMANOS	Apoiar a definição, desenvolvimento e implementação de procedimentos de gestão de recursos humanos, bem como a implementação e acompanhamento das suas políticas, processos, sistemas e indicadores com as entidades reguladoras. Criar e implementar a estratégia de recursos humanos e a implementação.
APÓS VENDA	Apoiar a implementação e manutenção do sistema de gestão da qualidade e o acompanhamento e controlo de indicadores de qualidade. Ser o ponto de contacto das reclamações de informação constante da empresa. Prestar apoio técnico ao cliente através da empresa, assegurando a qualidade e a satisfação do cliente e a implementação de processos de melhoria contínua da empresa.

# ANEXO III

## Categorias profissionais, conteúdos funcionais e requisitos

	Descrição Genérica	Formação Académica Profissional	Formação Técnica Profissional	Experiência Profissional Anterior	Know How Técnico	Interação Humana	Iniciativa	Exigência dos Problemas	Produtividade	Know How de Gestão
CONSULTOR SÉNIOR	Desenvolver atividades essenciais para o planeamento, dinamização, gestão, coordenação e iniciação de projetos estruturais e transversais nas várias áreas e domínios de atuação; conceber e desenvolver técnico e / ou soluções inovadoras e globais, prestando consultoria através de identificação e desenvolvimento de ações de melhoria e antecipação de oportunidades e resultados	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolsinha Doutoramento	Formação certificada nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce; Estudos pós-graduados	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de conhecimentos técnicos de elevada complexidade, criticidade e originalidade, recorrendo à experiência prática relevante e de conhecimentos teóricos decorrentes da formação avançada e especializada; domínio de conhecimentos adicionais e abrangentes e ainda capacidade de recurso a conhecimentos e/ou técnicas interdisciplinares, tidos pela coexistência de diversas áreas da atividade empresarial; elevada capacidade de análise crítica/sintética; Capacidade de planeamento e gestão de processos end-to-end; Divulgação e aplicação do conhecimento adquirido para dinamizar ações com impacto nos resultados da área em que se insere	Capacidade e experiência comprovada de motivação, forte influência, domínio de relações e estabelecimento de relações de confiança com os demais; Eficaz gestão de contactos e relações; capacidade para gerir conflitos, orientar, promover atitudes, maximizar potencialidades e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, com vista à obtenção de resultados, utilizando as melhores técnicas de negociação e concertação	Autonomia em todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrada, apenas limitada pela atribuição de diretrizes genéricas de ação; Capacidade para implementar melhorias nos processos e métodos de trabalho com um elevado impacto no desempenho /objetivos da área em que se insere; Capacidade para propor resultados e assumir a responsabilidade pela sua concretização e pela resolução de problemas identificados	Capacidade para promover e conceber novas metodologias, técnicas ou procedimentos como soluções inovadoras para problemas de elevada complexidade, variedade e incertezas; Capacidade de antecipar e/ou prevenir situações futuras, acrescentando mais-valia aos processos da sua área funcional; Comprovada capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de problemas e para a seleção da melhor solução a aplicar; resolução de problemas de elevado impacto económico e estratégico	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização rigorosa, eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados; Forte capacidade de atingir os objetivos definidos e os resultados identificados e propostos	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogêneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade e de caráter estratégico para a área funcional em que se insere; Estruturação e reorganização eficaz com vista à maximização dos recursos; obtenção de elevados níveis de desempenho e de concretização de objetivos e resultados
CONSULTOR	Desenvolver atividades orientadas para a elaboração de estudos, intervenção e gestão de projetos nas várias áreas e domínios de atuação; desenvolver novas técnicas ou estabelecer soluções globais, prestando consultoria através de identificação de ações de melhoria e antecipação de oportunidades	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolsinha	Formação certificada nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Conhecimentos técnicos muito complexos e vastos, que requerem um domínio técnico e prático adquirido normalmente através de uma formação avançada e/ou de uma longa experiência prática e relevante; conhecimentos multidisciplinares necessários à resolução de problemas	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso da capacidade de negociação; compreender e estabelecer relações de confiança com os demais; fazer uso de contactos e relações; gerir conflitos, modificar atitudes, influenciar comportamentos e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, na procura de resultados	Nível de autonomia muito elevado, garantindo o cumprimento dos objetivos estabelecidos, através da planificação, controlo de recursos e coordenação de esforços	Capacidade para conceber e propor novas métodos, técnicas ou procedimentos como soluções adequadas para problemas de elevada complexidade e variedade e alguma incerteza; sendo necessária a capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de problemas para a seleção da solução a aplicar; resolução de problemas de impacto económico relevante	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados; Forte capacidade de atingir os objetivos definidos e os resultados identificados e propostos	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogêneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade
TÉCNICO SUPERIOR	Desenvolver atividades orientadas para a concepção, interpretação, monitorização, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de atuação, propondo soluções de optimização das metodologias e recursos utilizados	Licenciatura / Pré-Bolsinha Mestrado / Bolsinha	Formação certificada nível 5	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos técnicos elevados e de alguma variedade, que requerem competências técnicas e práticas, adquiridas através de uma ampla experiência e, em parte, por especialização e qualificações profissionais	Capacidade de motivar e persuadir outros, fazendo uso de contactos e relações; gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais	Nível de autonomia elevado, tomando decisões sobre qual das metodologias definidas deve aplicar, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos	Capacidade de resolução de problemas complexos e definidos, requerendo a interpretação e critérios próprios para a eleição da solução a aplicar, podendo as respostas fornecidas ser retiradas de situações anteriores	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de grande complexidade
TÉCNICO ESPECIALISTA	Desenvolver atividades orientadas para o diagnóstico, análise, operacionalização, integrando conhecimentos técnicos e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de atuação	Licenciatura ou Mestrado / Bolsinha	Formação certificada nível 4	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos e de alguma variedade, que requerem algumas competências especializadas e normalmente não técnicas, adquiridas durante o exercício da função ou em parte através de qualificações profissionais	Capacidade de negociação e influência no raciocínio interpessoal, sendo necessária a compreensão dos objetivos e desejos dos outros, bem como a obtenção de informação	Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, diretrizes e procedimentos similares	Capacidade de resolução de problemas, por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de média complexidade
TÉCNICO	Desenvolver atividades orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de atuação, intervindo ao nível das unidades e equipamentos efetuando ensaios e testes, bem como das instalações e manutenção	12º ano de escolaridade	Formação certificada nível 3	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas, que podem incluir destreza no uso de equipamentos especializados e de alguma complexidade, adquirido através da experiência profissional	Capacidade para comunicar, servir de intermediador, nomeadamente para receber instruções e trocar informação, sendo necessária a compreensão dos objetivos	Nível médio de autonomia, devendo aplicar a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor	Resolução de problemas e eleição da solução a aplicar, através da interpretação de normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Suporte e/ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade

**ANEXO IV****Tabela de remunerações mínimas e de valores de referência de integração nos níveis de desenvolvimento**

<b>Consultor Sênior</b>	Val. Ref. in.	2.125 €	2.350 €	2.685 €	2.930 €	3.200 €
	Min.	1.450 €	1.750 €	1.900 €	2.100 €	2.500 €
<b>Consultor</b>	Val. Ref. in.	1.670 €	2.005 €	2.320 €	2.630 €	3.050 €
	Min.	1.125 €	1.290 €	1.485 €	1.705 €	1.965 €
<b>Técnico Superior</b>	Val. Ref. in.	1.315 €	1.485 €	1.700 €	2.130 €	2.750 €
	Min.	805 €	920 €	1.050 €	1.195 €	1.385 €
<b>Técnico Especialista</b>	Val. Ref. in.	1.132 €	1.275 €	1.420 €	1.565 €	1.780 €
	Min.	607 €	670 €	760 €	855 €	970 €
<b>Técnico</b>	Val. Ref. in.	1.011 €	1.150 €	1.293 €	1.450 €	1.630 €
	Min.	500 €	580 €	630 €	700 €	785 €
Níveis de Desenvolvimento		1	2	3	4	5

*Nota.* — Os valores de referência de integração da Tabela de Remunerações Mínimas vigorarão pelo período necessário à integração inicial dos trabalhadores no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional.

**ANEXO V****Regulamento do poder disciplinar****Artigo 1.º****Poder disciplinar**

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

**Artigo 2.º****Competência disciplinar**

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração que a poderá delegar.

**Artigo 3.º****Prescrição da infração**

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

2 — Se a infração for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

**Artigo 4.º****Sanções e efeitos disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometeram são as seguintes:

- Advertência verbal por superior hierárquico;
- Repreensão registada;
- Multa;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- Despedimento.

2 — A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o Estatuto de Aposentação.

3 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

5 — A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

6 — O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.

7 — Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição são elevados para o dobro nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação da sanção de despedimento com justa causa e existam motivos ponderosos e excepcionais que justifiquem a aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

8 — Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

**Artigo 5.º****Graduação das sanções**

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infractor.

**Artigo 6.º****Confidencialidade do processo disciplinar**

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste Regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

**Artigo 7.º****Procedimento disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

2 — O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

3 — Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

**Artigo 8.º****Processo disciplinar**

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infracção disciplinar, excepto quando seja intenção aplicar uma advertência verbal, a entidade empregadora entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis mediante entrega de requerimento fundamentado, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Se o trabalhador arguido for assistido na defesa por advogado, poderá o processo ser-lhe confiado, caso a complexidade do processo a justifique.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7 — As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8 — Concluídas as diligências, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, podendo ser ordenada a realização de diligências complementares que sejam entendidas como necessárias para a descoberta da verdade material e cuja conclusão, em regra, não poderá exceder 30 dias.

9 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 7.º

10 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

11 — As comunicações previstas nos números anteriores consideram-se realizadas para todos os efeitos legais, ainda que sejam devolvidas por o destinatário se ter recusado a recebê-las ou não as ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que sejam endereçadas para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

#### Artigo 9.º

##### Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.

2 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 1 do artigo 7.º

3 — Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção

de despedimento, deverão ser remetidas à Comissão de Trabalhadores e à associação sindical respectivas cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral à Comissão de Trabalhadores e à associação sindical respetiva que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7 — A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como à respetiva associação sindical.

8 — O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis, a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

#### Artigo 10.º

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

3 — A comunicação de despedimento considera-se eficaz para todos os efeitos legais, ainda que seja devolvida por o destinatário se ter recusado a recebê-la ou não a ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que seja endereçada para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

#### Artigo 11.º

##### Registo disciplinar

A entidade empregadora deverá manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

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

3 — Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

### Artigo 13.º

#### Suspensão da sanção

1 — A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas b) a e) do artigo 4.º deste Regulamento, por um período de um a três anos.

2 — O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3 — Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4 — A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

### Artigo 14.º

#### Reclamação e impugnação

1 — O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2 — O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3 — A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

### Artigo 15.º

#### Revisão

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

### Artigo 16.º

#### Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste Regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

### ANEXO VI

#### Matérias ressalvadas no âmbito do Acordo de Empresa da PT Comunicações

1 — Em conformidade com a cláusula 71.ª do presente ACT, as partes acordam que ficam expressamente ressalva-

das, até à conclusão da sua revisão, as seguintes matérias do Acordo de Empresa da PT Comunicações (AE):

- a) Cláusula 29.ª — Conceitos;
- b) Cláusula 30.ª — Residência do trabalhador;
- c) Cláusula 31.ª — Regresso ao local de trabalho;
- d) Cláusula 32.ª — Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço;
- e) Cláusula 33.ª — Condições para atribuição de ajudas de custo;
- f) Cláusula 34.ª — Deslocações sem direito a ajudas de custo;
- g) Cláusula 35.ª — Não acumulação de subsídios;
- h) Cláusula 36.ª — Deslocações de carácter excepcional;
- i) Cláusula 37.ª — Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo;
- j) Cláusula 38.ª — Adiantamento;
- k) Cláusula 40.ª — Período normal de trabalho, com excepção dos n.ºs 1 e 2;
- l) Cláusula 41.ª — Pausa especial;
- m) Cláusula 42.ª — Intervalo de descanso;
- n) Cláusula 43.ª — Repouso;
- o) Cláusula 45.ª — Regras gerais;
- p) Cláusula 46.ª — Tipos de horários;
- q) Cláusula 47.ª — Regime dos horários por turnos;
- r) Cláusula 48.ª — Trabalho suplementar;
- s) Cláusula 49.ª — Trabalho nocturno;
- t) Cláusula 50.ª — Prevenção;
- u) Cláusula 51.ª — Chamada accidental;
- v) Cláusula 56.ª — Subsídio de férias;
- w) Cláusula 57.ª — Subsídio de Natal;
- x) Cláusula 58.ª — Subsídio por trabalho a grande altura;
- y) Cláusula 59.ª — Abono pelo risco de condução;
- z) Cláusula 60.ª — Subsídio de transporte próprio;
- aa) Cláusula 61.ª — Abono para falhas;
- bb) Cláusula 62.ª — Subsídio de refeição;
- cc) Cláusula 63.ª — Subsídio especial de refeição;
- dd) Cláusula 64.ª — Subsídio de pequeno-almoço;
- ee) Cláusula 65.ª — Compensação especial;
- ff) Cláusula 66.ª — Subsídio dominical;
- gg) Cláusula 67.ª — Compensação por trabalho normal em dia feriado;
- hh) Cláusula 68.ª — Diuturnidades;
- ii) Cláusula 75.ª — Retribuição durante as férias;
- jj) Anexo VI — «Tabela de valores mínimos A», «Matérias de expressão pecuniária» e «Prémio de aposentação»; com excepção da «Tabela de remunerações mínimas B» do AE;
- kk) Anexo VIII — «Regime previsto no capítulo XI do AE».

2 — As partes acordam ressaltar as matérias constantes dos protocolos anexos ao Acordo de Empresa da PT Comunicações que à data de publicação do presente ACT se encontrem ainda em aplicação.

### ANEXO VII

#### Processo de integração e migração funcional

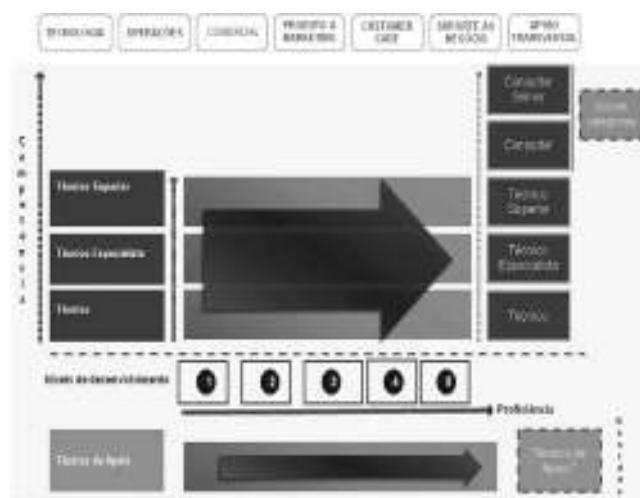
1 — Para os trabalhadores da PT Comunicações, S. A., o posicionamento de integração/migração inicial faz-se de acordo com a tabela abaixo, sendo que o posicionamento inicial na categoria e nível fazem-se de acordo com a categoria e nível anteriormente detidos.



2 — É feito um posicionamento análogo para os trabalhadores da TMN, S. A., e PT Prime, S. A., e respectivas categorias e níveis.

3 — No âmbito do processo global de migração, o posicionamento subsequente na categoria será efectuado de acordo com as actividades exercidas à data da entrada em vigor do ACT para os operadores de telecomunicações, com integral respeito pelo disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 5.ª do presente ACT.

4 — O posicionamento referido no número anterior será suportado num processo de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde Janeiro de 2011, complementado, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional.



**Protocolo 2011**

Considerando:

A necessidade de dotar os operadores de telecomunicações de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT), assente em práticas comuns, como factor de adequabilidade e competitividade no mercado e no sector em que se inserem;

Que as práticas de gestão de recursos humanos são, hoje, factores de motivação dos trabalhadores e um elemento de distinção das empresas;

A actual conjuntura económica que determina a necessidade de adaptar, regular e transpor as soluções legais para um plano interno, assentes na concertação social e mantendo o clima de diálogo e paz social;

as partes acordam o seguinte:

1 — Empregabilidade:

1.1 — Os operadores de telecomunicações manterão uma política de rejuvenescimento de técnicos e quadros, em linha com os programas *trainees* e academias, que têm vindo a desenvolver;

1.2 — Neste âmbito, a Portugal Telecom garantirá que os programas acima referidos integrarão cerca de 250 a 300 jovens no ano 2012.

2 — Princípios gerais de evolução profissional/carreiras:

A adopção do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional (competências/proficiência) comum aos operadores de telecomunicações deve permitir en-

quadrar as realidades diferenciadas das várias empresas, nomeadamente, o maior nível de sofisticação da oferta de produtos e serviços para os segmentos pessoal, residencial e empresarial, devendo também reflectir as novas competências associadas aos avanços tecnológicos introduzidos por via da generalização de novas plataformas de redes e modernização do parque tecnológico.

Os operadores de telecomunicações aceitam os seguintes princípios gerais de evolução profissional:

2.1 — Posicionamento inicial:

2.1.1 — Todos os trabalhadores serão integrados nas novas categorias e níveis de acordo com a última categoria e nível detidos, incluindo os trabalhadores cedidos e os trabalhadores requisitados em organismos oficiais, bem como os trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro nas respectivas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, de acordo com as regras constantes do anexo VII;

2.1.2 — Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas constantes do anexo IV do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigorarão com efeitos à data de publicação do presente ACT e pelo período de 12 meses;

2.1.3 — Os valores de referência de integração da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo IV do presente ACT, serão considerados, apenas, para efeitos de integração inicial dos trabalhadores no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional.

2.2 — Progressão:

2.2.1 — Os movimentos de progressão dependem das disponibilidades financeiras a definir anualmente;

2.2.2 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 13.ª e 14.ª do presente ACT, todos os trabalhadores dos operadores de telecomunicações que reúnam os requisitos de progressão, nomeadamente a avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, serão, anualmente, âmbito de análise, após dois anos de permanência no seu nível de desenvolvimento;

2.2.3 — Para efeitos dos dois anos referidos no número anterior considera-se o tempo de permanência efectivo no exercício de funções/categoria hoje detidos;

2.2.4 — O conceito «acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação» será âmbito de interpretação e clarificação em sede de comissão paritária;

2.2.5 — A um movimento de progressão estará associado um aumento salarial não inferior a 5 % da retribuição base, exceptuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional, descritos no anexo VII.

2.3 — Promoção:

2.3.1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 15.ª e 16.ª do presente ACT e em função das necessidades dos operadores de telecomunicações, serão identificados, anualmente, os trabalhadores que reúnam condições de ascenderem a um superior exercício de funções;

2.3.2 — São elegíveis para movimentos de promoção, em regra, os trabalhadores que venham a reunir os respectivos requisitos, nomeadamente a avaliação de desempenho com resultado acima da média do universo dos trabalha-

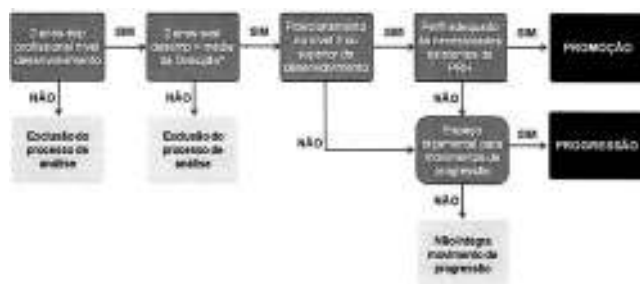
dores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, e se encontrem em nível de desenvolvimento 3 ou superior;

2.3.3 — O conceito «acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação» será âmbito de interpretação e clarificação em sede de comissão paritária;

2.3.4 — As promoções fazem-se, em regra, para o 2.º nível de desenvolvimento anterior na categoria de destino, exceto nas promoções de técnico para técnico especialista e de consultor para consultor sénior em que a promoção é feita para o 1.º nível de desenvolvimento imediatamente anterior na categoria de destino;

2.3.5 — A qualquer movimento de promoção está associado um aumento salarial não inferior a 7 % da retribuição base, exceptuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional, descritos no anexo vii.

#### 2.4 — Processo ilustrativo de progressão e promoção:



## 2.5 — Preenchimento das novas categorias profissionais:

2.5.1 — Dado que o novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional (competências/proficiência) identifica duas novas categorias profissionais, de forma mais exigente e proficiente, os operadores de telecomunicações darão continuidade ao processos de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde Janeiro de 2011, complementando-os, na medida das necessidade do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional;

2.5.2 — O mapeamento dos profissionais pelos novos perfis de competência/proficiência, decorrerá no prazo de 60 a 120 dias a contar da data da assinatura do presente ACT.

2.6 — Requalificação profissional/categorias residuais:

2.6.1 — Os operadores de telecomunicações promoverão as acções adequadas à requalificação profissional dos trabalhadores integrados em categorias residuais;

2.6.2 — Os trabalhadores actualmente integrados em categorias residuais, mantêm a actual categoria e tabela salarial, actualizada nos mesmos termos que vier a ser para os demais profissionais, comprometendo-se os operadores de telecomunicações a priorizar a sua possibilidade de evolução profissional, no prazo máximo de três anos;

2.6.3 — As empresas informarão a comissão paritária constituída no âmbito do presente ACT:

a) Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após a integração inicial

dos trabalhadores no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;

b) Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após os movimentos de reposicionamento decorrentes da avaliação das actividades efetivamente exercidas à data de entrada em vigor do presente ACT.

### 3 — Avaliação de desempenho:

Os operadores de telecomunicações aceitam o princípio geral de que a avaliação de desempenho é parte integrante do processo de evolução profissional e desenvolvimento de acordo com os seguintes princípios e orientações genéricas:

3.1 — O processo de análise/avaliação de desempenho, tendencialmente de base anual, consistirá numa análise tão objectiva e isenta quanto possível, devendo:

Motivar os trabalhadores a um superior aumento de competências, de forma a potenciarem o seu valor profissional e atingirem elevados padrões de desempenho e produtividade;

Sensibilizar cada um dos trabalhadores sobre o seu mérito/performance individual e comunicar eventuais necessidades de desenvolvimento de acordo com as expectativas empresariais;

Promover a prossecução, conjunta, dos objetivos das empresas.

3.2 — Os operadores de telecomunicações garantirão critérios de correcção da eventual componente subjectiva das avaliações, recorrendo a análises comparativas de resultados tendo em consideração o enquadramento funcional de cada trabalhador, que serão do conhecimento da comissão paritária;

3.3 — O processo de análise/avaliação de desempenho deve revestir as seguintes características:

### 3.3.1 — Ao nível da progressão:

3.3.1.1 — O processo de análise/avaliação de desempenho deverá permitir analisar o contributo individual na satisfação e prossecução dos objectivos empresariais e de cada unidade organizativa;

3.3.1.2 — A avaliação do contributo relativo aos objectivos departamentais/de equipa de trabalho, bem como os definidos individualmente deverá ser alinhada com os objectivos organizacionais, definidos em cada momento.

### 3.3.2 — Ao nível da promoção:

3.3.2.1 — O processo de análise/avaliação de desempenho terá por base os requisitos e competências que permitam aferir a capacidade de desempenho para novas e diferentes funções de maior nível de conhecimento, complexidade, autonomia e responsabilidade;

3.3.2.2 — Em paralelo, o processo deverá permitir a identificação de potencial e talento para o desempenho de futuras funções.

### 3.3.3 — Ao nível dos avaliadores:

No processo de análise/avaliação de desempenho, devem ser respeitadas as seguintes orientações:

A avaliação será efectuada pela chefia directa do trabalhador:

Nos casos em que o avaliador tem menos de seis meses de permanência no cargo, esta consultará o seu antecessor;

No caso do trabalhador ter menos de seis meses de permanência nas novas funções o avaliador consultará o avaliador anterior.

3.3.4 — Ao nível da comunicação do resultado da avaliação:

3.3.4.1 — Durante o período de análise, o superior hierárquico dará periodicamente *feedback* aos avaliados, dando-lhes a conhecer quais são, em sua opinião, os pontos fortes e fracos do desempenho para que estes possam melhorar as suas competências e proficiência;

3.3.4.2 — Concluído o processo de análise/avaliação de desempenho, o avaliador dará conhecimento ao avaliado dos resultados obtidos, de forma fundamentada;

3.3.4.3 — Após conhecimento dos resultados finais da análise/avaliação de desempenho e no prazo de 30 dias, qualquer trabalhador que pretenda manifestar a sua discordância quanto ao processo de avaliação, poderá, através da via hierárquica, apresentar pedido de reanálise, devidamente fundamentado em factores que tenham que ver exclusivamente com a análise/avaliação de desempenho juntando, se assim o entender, elementos probatórios;

3.3.4.4 — De tal facto a comissão paritária terá conhecimento e, se necessário, elaborará as recomendações previstas no presente ACT;

3.3.4.5 — Sempre que na análise de uma interpelação sobre a análise/avaliação de desempenho, sujeita à apreciação da respectiva comissão, estejam envolvidos, como avaliados ou avaliadores, quaisquer dos seus elementos, estes serão substituídos, para apreciação dessa interpelação, pelos respectivos suplentes;

3.3.4.6 — Sempre que na análise de uma interpelação sobre a análise/avaliação de desempenho, sujeita à apreciação da respectiva comissão, estejam envolvidos, como avaliados, associados de uma organização sindical subscritora do presente ACT, esta terá direito a participar nos trabalhos de apreciação dessa interpelação, sem que tal implique alteração do número de elementos que compõem a comissão paritária;

3.3.4.7 — As interpelações apresentadas serão objecto de análise e recomendação.

3.3.5 — Ao nível da formação dos avaliadores:

Com o objectivo de aperfeiçoar o processo da análise/avaliação de desempenho, os operadores de telecomunicações promoverão, anualmente, acções de formação dirigidas aos avaliadores.

3.3.6 — Revisão e aperfeiçoamento:

Numa perspectiva de melhoria contínua, as regras e outros factores relacionados com este processo podem ser objecto de orientação para aperfeiçoamento por parte da comissão paritária.

4 — Aspectos gerais e transitórios:

4.1 — Os operadores de telecomunicações comprometem-se a:

4.1.1 — Dar continuidade às políticas activas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente;

4.1.2 — Garantir, até final de 2012, as condições especiais de atribuição, actualmente em vigor, de MEO, Banda Larga Fixa (ADSL) e Serviço Fixo de Telefone (SFT), aos trabalhadores activos, suspensos e pré-reformados, reformados e aposentados;

4.1.3 — Entregar um exemplar do presente ACT aos trabalhadores por ele abrangidos;

4.1.4 — Regulamentar internamente, no âmbito do processo negocial em curso e desde que este chegue a seu termo, uma flexibilidade de trinta minutos nos horários de trabalho rígidos de forma a compensar atrasos relativamente à hora de início da prestação de trabalho que, por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador, sejam gerados no âmbito do horário de trabalho atribuído.

4.2 — As partes signatárias do presente ACT acordam em:

4.2.1 — Negociar, no ano 2012, o alargamento do âmbito do ACT a outras empresas do Grupo PT, priorizando a PT Inovação, PT ACS e Fundação PT;

4.2.2 — No processo negocial de 2012 serão definidas as empresas do Grupo PT que integrarão o processo negocial de 2013;

4.2.3 — Diligenciar no sentido de concluir a revisão do clausulado, designadamente no referente às matérias ressalvadas no anexo VI, até ao final do 1.º trimestre de 2012, sem prejuízo da prorrogação deste prazo por acordo das partes;

4.2.4 — Aceitar que os valores da tabela de remunerações mínimas e valores de referência e outras matérias de expressão pecuniária serão actualizados, visando que a futura actualização que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de Janeiro.

5 — O presente protocolo vigora até à conclusão do próximo processo de revisão do presente ACT, salvo acordo das partes em contrário.

Pela PT Comunicações, S. A., pela TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e pela PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A.:

*Zeinal Abedin Mahomed Bava*, presidente do conselho de administração da PT Comunicações, S. A., da TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e da PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A.

*Francisco José Meira Silva Nunes*, vogal do conselho de administração da PT Comunicações, S. A., da TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e da PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A.

*João Jorge Rosa de Carvalho*, director de recursos humanos da PT Comunicações, S. A., da TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e da PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A., mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, mandatário.

*António Jorge de Jesus Caetano*, mandatário.

*António Marques Moura*, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*Jorge Manuel de Almeida Félix*, mandatário.  
*Acácio José Gomes de Almeida*, mandatário.  
*Vítor Manuel Ferreira Tedim*, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, mandatário.  
*Luís António Pires Batista*, mandatário.  
*José Augusto Alexandre Ferrolho*, mandatário.  
*Leonel da Silva Correia*, mandatário.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*António José da Costa Serafim*, mandatário.  
*Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme*, mandatária.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.  
*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.  
*Carlos Silva*, mandatário.  
*Arménio António Gonçalves da Silva*, mandatário.  
*Joaquim Ribeiro Pereira*, mandatário.  
*Joaquim Lopes Guerra*, mandatário.  
*Isabel Guerra*, mandatária.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henrique Simões*, mandatário.  
*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís António Pires Batista*, mandatário.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, mandatário.  
*Joaquim Vieira Soares*, mandatário.

Pelo TENSIO — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.  
*António da Conceição Ferreira*, mandatário.

#### Declaração

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

a) Empregadores abrangidos: PT Comunicações, S. A., TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A.;

b) Trabalhadores abrangidos — 8349;

c) Trabalhadores não sindicalizados — 6333.

Pela PT Comunicações, S. A., pela TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e pela PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A.:

*Zeinal Abedin Mahomed Bava*, presidente do conselho de administração da PT Comunicações, S. A., da TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e da PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A.

*Francisco José Meira Silva Nunes*, vogal do conselho de administração da PT Comunicações, S. A., da TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e da PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A.

*João Jorge Rosa de Carvalho*, director de recursos humanos da PT Comunicações, S. A., da TMN — Telecomunicações Móveis Nacionais, S. A., e da PT PRIME — Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S. A., mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, mandatário.  
*António Jorge de Jesus Caetano*, mandatário.  
*António Marques Moura*, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*Jorge Manuel de Almeida Félix*, mandatário.  
*Acácio José Gomes de Almeida*, mandatário.  
*Vítor Manuel Ferreira Tedim*, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, mandatário.  
*Luís António Pires Batista*, mandatário.  
*José Augusto Alexandre Ferrolho*, mandatário.  
*Leonel da Silva Correia*, mandatário.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*António José da Costa Serafim*, mandatário.  
*Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme*, mandatária.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.  
*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.  
*Carlos Silva*, mandatário.  
*Arménio António Gonçalves da Silva*, mandatário.  
*Joaquim Ribeiro Pereira*, mandatário.  
*Joaquim Lopes Guerra*, mandatário.  
*Isabel Guerra*, mandatária.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henrique Simões*, mandatário.  
*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís António Pires Batista*, mandatário.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, mandatário.

*Joaquim Vieira Soares*, mandatário.

Pelo TENSIG — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.

*António da Conceição Ferreira*, mandatário.

Depositado em 13 de Dezembro de 2011, a fl. 120 do livro n.º 11, com o n.º 175/2011, 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

...

## II — DIRECÇÃO

### **SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins**

Eleição em 12 e 13 de Novembro de 2011 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Secretário-geral — José António Simões, Póvoa de Santa Iria, controlador de qualidade, bilhete de identidade n.º 2521746, do arquivo de Lisboa.

Comissão executiva:

José Mendes Maridalho, Amadora, TRTMA, bilhete de identidade n.º 4976524, do arquivo de Lisboa.

Oswaldo Carvalho Bernardino, Penalva do Castelo, serralheiro de 1.ª, bilhete de identidade n.º 57490759, do arquivo de Viseu.

Manuel Ribeiro Pinto, Ovar, preparador auxiliar de trabalho, bilhete de identidade n.º 3905217, do arquivo de Lisboa.

António Alberto Palolo Sarmento, Fogueteiro, operador fabril, bilhete de identidade n.º 8553098, do arquivo de Lisboa.

José Duarte Rodrigues, Ovar, pintor auto de 1.ª, bilhete de identidade n.º 5395639, do arquivo de Lisboa.

António Paulo Rodrigues dos Santos, Murte, operador de máquinas, bilhete de identidade n.º 10613809, do arquivo de Lisboa.

Óscar Campos Pereira, Torres Vedras, TRTMA, bilhete de identidade n.º 10889448, do arquivo de Lisboa.

Luís Miguel Sequeira Novo, Arronches, especializado, bilhete de identidade n.º 11376322, do arquivo de Portalegre.

António Afonso Garcia Valente Ferreira, São Domingos de Rana, afinador de máquinas, bilhete de identidade n.º 3876998, do arquivo de Lisboa.

Herculano Conceição Santos, Palmela, líder de equipa, bilhete de identidade n.º 10341344, do arquivo de Lisboa.

Pedro Guilherme da Costa Ferreira, Neiva, soldador especializado, bilhete de identidade n.º 10893029, do arquivo de Viana do Castelo.

Emanuel Carlos Sousa Baltazar, Lavradio, administrativo, bilhete de identidade n.º 10542173, do arquivo do Barreiro.

António José Gonçalves Costa, Alferrarede, montador de peças de 1.ª, ID civil n.º 7372920.

Maria da Luz Ribas Silva Vieira, Amora, operadora especializada de 1.ª, bilhete de identidade n.º 05174092, do arquivo de Lisboa.

José Luís Almeida Besteiro, Guarda, oficial de carnes, bilhete de identidade n.º 8104939, do arquivo da Guarda.

Ana Rita Gião Nascimento, Amora, técnica intermédia, bilhete de identidade n.º 8540455, do arquivo de Lisboa.

Fernando Jorge Zorro Benvindo, Évora, operador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 9102892, do arquivo de Évora.

Paulo Jorge Carvalho Godinho, Alhos Vedros, operador de logística, ID civil n.º 09479091.

Maria Matilde Silva Varela Matos, Tondela, especializada, bilhete de identidade n.º 6272349 do arquivo de Lisboa.

Carlos Duarte Figueiredo da Silva, Mesquitela, técnico de métodos, ID civil n.º 10427054.

Adelino Manuel Marques Silva, São João da Talha, chefe de grupo, ID civil n.º 4123240.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em sessão extraordinária de trabalhadores realizada em 22 de Novembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2011.

## **TÍTULO I**

### **Estatutos da Comissão de Trabalhadores da EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A.**

Os trabalhadores da EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A., adiante designada Empresa, no exercício dos direitos conferidos pela Constituição e pela lei, dispõem a reforçar os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT, e que incluem também o regulamento eleitoral para a eleição da CT.

## **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 dos presentes estatutos;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 80.º dos presentes estatutos;

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 63.º dos presentes estatutos;

f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 64.º dos presentes estatutos;

g) Eleger e ser eleito membro da CT;

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 membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 78.º dos presentes estatutos;

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 6.º dos presentes estatutos;

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 da Empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º dos presentes estatutos.

### 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.

## SECÇÃO III

### Plenário — Funcionamento

### Artigo 6.º

#### Competência para a convocatória

- 1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou por 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 7.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 enumerados no artigo 28.º dos presentes estatutos.

### Artigo 8.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 6.º

### Artigo 9.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 CT.

### Artigo 10.º

#### Funcionamento do plenário

- 1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da Empresa.
- 2 — Para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 25 % dos trabalhadores da Empresa.
- 3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

### Artigo 11.º

#### Sistemas de votação em plenário

- 1 — O voto é sempre directo.
- 2 — O voto é secreto nas acções referentes à eleição e destituição da CT, 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 58.º a 76.º destes estatutos.
- 3 — Salvo nos casos enumerados no número anterior, a votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 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 12.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, 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 13.º

##### Natureza da CT

1 — A CT 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 CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir directamente na reorganização da Empresa ou dos seus serviços;
- b) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- c) Defender os 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;
- 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 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos tem a CT 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 e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Cooperar na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca com as organizações sindicais dos trabalhadores da Empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### 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 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 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 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 18.º dos presentes estatutos, 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 CT ou pelos seus membros ao conselho de administração.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações re-

queridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

### Artigo 19.º

#### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT 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 áreas de negócio;
- 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 10 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 o prazo referido 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 20.º

#### Reorganização de serviços

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 18.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.

### Artigo 21.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, 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 marcação;

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.

### Artigo 22.º

#### Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível da empresa, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativas aos planos económico-sociais que sejam pertinentes e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente de preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

### Artigo 23.º

#### Gestão dos serviços sociais

A CT participa na gestão dos seguintes serviços sociais destinados aos trabalhadores da Empresa:

- a) Cantinas;
- b) Organismos de previdência social, saúde e segurança social (nomeadamente nos seguros de saúde e trabalho).

## 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 des-

pendido 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.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará 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.

3 — 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 e para o efeito posto à sua disposição pela Empresa. Em caso de inexistência deste local, podem em alternativa ser usados os locais mais frequentados pelos trabalhadores. Adicionalmente, os mesmos materiais supracitados podem ser divulgado por *email*, criado especificamente para o efeito.

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.

3 — A CT tem o direito de usar, se para tal receber autorização da Empresa, a infra-estrutura informática e de telecomunicações para efeitos de divulgação de documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores e ao funcionamento da CT.

#### 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 dispõem para o exercício das respectivas atribuições de um crédito de horas não inferior a 25 horas por semana.

#### Artigo 32.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

2 — O trabalhador ou a estrutura de representação colectiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao 1.º dia de ausência.

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

#### Artigo 33.º

##### Comissões coordenadoras

Existindo, aplicam-se às comissões coordenadoras as mesmas disposições aplicáveis à CT.

#### 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, 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 35.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 36.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 37.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 na legislação aplicável.

### Artigo 38.º

#### **Protecção legal**

Os membros da CT gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### Artigo 39.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, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço e sem o prévio conhecimento da CT.

### Artigo 40.º

#### **Despedimentos de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 — A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3 — A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

4 — Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º da Lei n.º 7/2009, que aprovou o Código do Trabalho, ou em instrumento de regulamentação colectiva

de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

### Artigo 41.º

#### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2 — Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

### Artigo 42.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 40.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até três anos 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 40.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 IV

### **Enquadramento geral da competência e direitos**

### Artigo 43.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 54.º

### Artigo 44.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 que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

## SECÇÃO V

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 45.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da Empresa ou num dos seus estabelecimentos.

#### Artigo 46.º

##### Composição

A CT é composta por três elementos de acordo com o n.º 1 do artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Artigo 47.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos estatutos e composição da CT.

#### Artigo 48.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 49.º

##### Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que 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, a comissão eleitoral convocará novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

#### Artigo 50.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.

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 51.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 52.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 53.º

##### Deliberações da CT

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.

#### Artigo 54.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 55.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 56.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 57.º

##### Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

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 58.º**

###### **Capacidade eleitoral**

São eleitores elegíveis os trabalhadores da Empresa definidos no artigo 1.º

###### **Artigo 59.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 segundo o princípio de representação proporcional.

###### **Artigo 60.º**

###### **Comissão eleitoral**

- 1 — O processo eleitoral é iniciado e dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos eleitos do plenário e por um delegado de cada uma das candidaturas. Esta comissão elege o seu presidente ao qual compete convocar as reuniões que se justifiquem durante o processo eleitoral.
- 2 — Os delegados são designados por escrito no acto de apresentação das respectivas candidaturas.
- 3 — A CE através de dois terços dos seus membros pode convocar reuniões, invocando os seus motivos.
- 4 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.
- 5 — A CE cessa o seu mandato no acto de tomada de posse da CT eleita.
- 6 — O quórum constitutivo é de dois terços dos seus membros.

###### **Artigo 61.º**

###### **Data da eleição**

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

###### **Artigo 62.º**

###### **Convocatória da eleição**

- 1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais indicados no artigo 28.º

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da Empresa, na mesma data em que for tornada pública.

###### **Artigo 63.º**

###### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2 — Na falta de CE, o acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % trabalhadores da Empresa.

###### **Artigo 64.º**

###### **Candidaturas**

- 1 — Podem propor listas de candidatura à eleição para a CT os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores; no caso das subcomissões de trabalhadores é necessário um número de 10 % dos trabalhadores.
- 2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

###### **Artigo 65.º**

###### **Apresentação de candidaturas**

- 1 — As candidaturas são apresentadas até 15 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 64.º pelos proponentes.
- 3 — A CE 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 CE para os efeitos deste artigo.

###### **Artigo 66.º**

###### **Rejeição de candidatura**

- 1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2 — A CE dispõe do prazo máximo de três dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificadas 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 67.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.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 62.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 68.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 CE que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

#### Artigo 69.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 trinta minutos anteriores ao início ou de sessenta 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 70.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo 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/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 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, 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.

#### 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 cinco minutos após o terminus da votação.

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 CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 76.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia 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 — O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à CE, da qual será passado recibo, ou através de correio registado com aviso de recepção, até cinco dias úteis após a votação.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3 — É à CE que compete julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da CE cabe recurso, nos termos da lei.

5 — Caso a CE decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de 30 dias, após a data da anulação, com as mesmas candidaturas.

#### 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 o 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 deve ser fundamentada e é subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % trabalhadores.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 13.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 12.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 12.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a lei vigente, as regras do capítulo I do título II.

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.

#### Artigo 82.º

##### Dissolução

No caso de se verificar a extinção da CT e de esta possuir algum património à data de tal ocorrência, o mesmo passará a pertencer à empresa.



### CAPÍTULO III

#### Disposições finais

##### Artigo 83.º

###### Omissões

Os casos omissos nos presentes estatutos serão tratados de acordo com a Constituição e a lei aplicável.

##### Artigo 84.º

###### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição de nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 5 de Dezembro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 139, a fl. 166 do livro n.º 1.

#### Fundação Calouste Gulbenkian — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 21 de Novembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 26, de 30 de Outubro de 1981.

### CAPÍTULO I

##### Artigo 1.º

###### Definição e âmbito

1 — Os trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian, com sede na Avenida de Berna, 45-A, 1067-001 Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição Portuguesa e as leis em vigor lhes conferem, adoptam os presentes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

2 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da instituição.

3 — Consideram-se trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade à Fundação Calouste Gulbenkian, ainda que ao abrigo de contratos de trabalho a prazo, desde que não sejam de natureza exclusivamente eventual ou sazonal.

##### Artigo 2.º

###### Princípios fundamentais

1 — A Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da Fundação e da intervenção democrática na vida da instituição, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

2 — A Comissão de Trabalhadores assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valori-

zação do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da instituição.

##### Artigo 3.º

###### Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian localiza-se na sede da Fundação em Lisboa.

##### Artigo 4.º

###### Composição, mandato e órgão do colectivo

1 — A Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian é composta por cinco elementos, eleitos pelo período de três anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da Fundação, de acordo com a legislação em vigor.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo 1.º elemento suplente.

3 — Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4 — São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

#### Plenário de trabalhadores

##### Artigo 5.º

###### Competências

1 — O plenário é constituído por todos os trabalhadores permanentes da Fundação Calouste Gulbenkian.

2 — Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

##### Artigo 6.º

###### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Por um mínimo de 50 ou 10 % dos trabalhadores da Fundação, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 7.º

### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de email e anúncios colocados nos locais destinados a esse fim.

2 — Na hipótese prevista na alínea *b*) do artigo anterior, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## Artigo 8.º

### Formas de reunião do plenário

1 — Plenários ordinários — o plenário reúne ordinariamente, sempre que a Comissão de Trabalhadores o entenda convocar.

2 — Plenários extraordinários — o plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º, alínea *b*).

3 — Plenário de emergência:

*a*) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

*b*) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores;

*c*) A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores, directamente ou a pedido nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º;

*d*) Efectuada convocação com carácter urgente nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º, ficará sujeita a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4 — Plenários sectoriais — poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela Comissão de Trabalhadores para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da instituição.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente, em primeira convocação, desde que esteja presente pelo menos um terço dos trabalhadores permanentes da Fundação Calouste Gulbenkian ou, em segunda convocação, meia hora depois, com qualquer número de presenças, excepto para a destituição da Comissão de Trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos dois terços dos trabalhadores da instituição.

2 — As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adoptadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da Comissão de Trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3 — O voto é directo, salvo disposição especial em contrário.

4 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições da Comissão de Trabalhadores e aprovação e alteração dos estatutos.

6 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

*a*) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*b*) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7 — O plenário ou a Comissão de Trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 5.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

## Artigo 10.º

### Natureza da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian 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 em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

## Artigo 11.º

### Atribuições, competência e deveres da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores, nomeadamente:

*a*) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores;

*b*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

*c*) Participar nos processos de reestruturação da Fundação;

*d*) Participar na elaboração dos regulamentos e normas internas;

*e*) Tudo o mais conforme a legislação aplicável.

2 — No exercício das suas atribuições e competências, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

*a*) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, gestão e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

*b*) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

*c*) Exigir do órgão de gestão da Fundação 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 e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades;

e) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da Fundação na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 12.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 Fundação para a realização dos objectivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da Fundação.

2 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3 — A competência da Comissão de Trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais do conselho de administração da Fundação Calouste Gulbenkian e de toda a actividade da Fundação, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante os órgãos de gestão, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da Fundação.

### CAPÍTULO IV

#### Artigo 13.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 14.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da Fundação Calouste Gulbenkian

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir com o conselho de administração da Fundação Calouste Gulbenkian para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se sempre que solicitadas por qualquer das partes.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 15.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a

que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da Fundação Calouste Gulbenkian abrange, entre outras, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Regulamentos internos;

c) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais e grau de absentismo.

3 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ao conselho de administração da Fundação e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

#### Artigo 16.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — A Comissão de Trabalhadores exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da Fundação;

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 Fundação Calouste Gulbenkian;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Fundação 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.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

#### Artigo 17.º

##### Competência e direitos para o exercício do controlo de gestão pela Comissão de Trabalhadores

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

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da instituição, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta 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 Fundação Calouste Gulbenkian, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da Fundação Calouste Gulbenkian sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da Fundação Calouste Gulbenkian e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

#### Artigo 18.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian goza dos seguintes direitos:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na Fundação Calouste Gulbenkian, nos termos do artigo 12.º;

c) Participar nos processos de reestruturação da Fundação Calouste Gulbenkian, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Intervir no procedimento disciplinar de acordo com o legalmente estabelecido.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 19.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações em 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 Fundação.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 20.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 estipulado na lei.

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 Comissão de Trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da Fundação Calouste Gulbenkian com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 21.º

##### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da Fundação Calouste Gulbenkian

1 — A Comissão de Trabalhadores 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 a todos os locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da Fundação Calouste Gulbenkian.

#### Artigo 22.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela Fundação.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 23.º

##### Direito a instalações adequadas

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da Fundação Calouste Gulbenkian, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pelo conselho de administração da Fundação Calouste Gulbenkian.

#### Artigo 24.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da Fundação os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 25.º

##### Financiamento da Comissão de Trabalhadores

Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;

c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 26.º

##### **Crédito de horas**

Os trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian que sejam membros da Comissão de Trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

#### Artigo 27.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian que sejam membros da Comissão de Trabalhadores.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — As faltas dadas por membros da Comissão de Trabalhadores que excedam o crédito de horas consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

#### Artigo 28.º

##### **Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores**

A Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian é independente do órgão de gestão, 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.

#### Artigo 29.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta 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 30.º

##### **Protecção legal**

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da Fundação Calouste Gulbenkian pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 31.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — A Comissão de Trabalhadores 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.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

#### Artigo 32.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian é de três anos.

#### Artigo 33.º

##### **Reuniões da Comissão de Trabalhadores**

A Comissão de Trabalhadores reúne sempre que necessário.

#### Artigo 34.º

##### **Deliberações da Comissão de Trabalhadores**

As deliberações da Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian são tomadas por maioria simples dos membros presentes. Se ao fim de duas votações sucessivas persistir empate, o presidente tem voto de qualidade.

#### Artigo 35.º

##### **Poderes para vincular a Comissão de Trabalhadores**

Para vincular a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros em efectividade de funções ou duas assinaturas, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente.

##### **Organização e funcionamento**

#### Artigo 36.º

##### **Presidência da Comissão de Trabalhadores**

A Comissão de Trabalhadores é presidida pelo 1.º elemento da lista vencedora.

#### Artigo 37.º

##### **Perda de mandato**

Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas.

#### Artigo 38.º

##### **Substituição de elementos da Comissão de Trabalhadores**

1 — Os elementos da Comissão de Trabalhadores podem, durante o seu mandato, proceder à substituição temporária do mesmo por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18, por motivos de doença, licença sem ven-

cimento, suspensão de contrato por iniciativa do mesmo, ou motivos de carácter pessoal.

2 — A substituição faz-se, por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 4.º

### **Disposições gerais e transitórias**

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral junto.

## **CAPÍTULO VI**

### **Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores e outras deliberações por voto secreto**

#### **Artigo 39.º**

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian definidos no n.º 2 do artigo 1.º dos estatutos.

#### **Artigo 40.º**

##### **Princípios gerais sobre o voto**

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — Ganha a lista que obtiver maior número de votos.
- 3 — Apenas os membros da lista vencedora podem integrar a nova Comissão de Trabalhadores.

#### **Artigo 41.º**

##### **Caderno eleitoral**

- 1 — A comissão eleitoral em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.
- 2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.
- 3 — A Fundação deve entregar o caderno eleitoral à Comissão de Trabalhadores no prazo de 48 horas após aquele ter sido solicitado.
- 4 — O caderno eleitoral deve conter o nome e o número dos trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian.

#### **Artigo 42.º**

##### **Comissão eleitoral**

- 1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da Comissão de Trabalhadores, um dos quais é o presidente, e posteriormente por mais um representante de cada lista apresentada às eleições.
- 2 — No caso de destituição da Comissão de Trabalhadores, a comissão eleitoral é eleita em plenário.
- 3 — As deliberações são tomadas por maioria dos seus membros.
- 4 — O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1 do presente artigo e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

#### **Artigo 43.º**

##### **Data da eleição**

O acto eleitoral deve ocorrer antes do termo do mandato da Comissão de Trabalhadores.

#### **Artigo 44.º**

##### **Convocatória da eleição**

- 1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.
- 2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objecto da votação.
- 3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores 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 Fundação, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### **Artigo 45.º**

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela Comissão de Trabalhadores ou pela comissão eleitoral constituída para esse efeito em caso de destituição da Comissão de Trabalhadores.
- 2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 50 trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian, caso a Comissão de Trabalhadores deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem promover eleições.

#### **Artigo 46.º**

##### **Candidaturas**

Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

#### **Artigo 47.º**

##### **Apresentação de candidaturas**

- 1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data prevista para o acto eleitoral.
- 2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos.
- 3 — As listas deverão ser compostas por um máximo de cinco elementos, acrescidas de dois suplentes.
- 4 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 5 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### **Artigo 48.º**

##### **Rejeição de candidaturas**

- 1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham

acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados 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 nos estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 49.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais próprios, as candidaturas aceites.

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 50.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 51.º

##### Local e horário da votação

A votação efectua-se no local definido pela comissão eleitoral e durante o horário das 8 horas e 30 minutos às 18 horas.

#### Artigo 52.º

##### Mesas de voto

A mesa de voto é colocada no interior do edifício da sede, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da Fundação.

#### Artigo 53.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — A mesa é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores com direito a voto, os quais ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 54.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular ou quadrada impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 55.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos de 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.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 56.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, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 57.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma 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.

2 — O apuramento global é realizado, com base na acta da mesa de voto, pela comissão eleitoral.

3 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global.

4 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 58.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a lista dos eleitos.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral deve requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como actas da comissão eleitoral e da mesa de voto, acompanhada dos documentos de registo de votantes, e deve comunicar ao órgão de gestão da Fundação, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

#### Artigo 59.º

##### Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que 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 Fundação.

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 publicitação 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 n.º 4.

6 — 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.

7 — Só a propositura da acção pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 60.º

##### Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian através do voto secreto.

2 — A votação é convocada pela Comissão de Trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 10% ou 50 trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian com direito a voto.

3 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

4 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

5 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da Comissão de Trabalhadores.

6 — Devem participar na votação de destituição da Comissão de Trabalhadores um mínimo de 51% dos trabalhadores e haver mais de 50% de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 61.º

##### Tomada de posse da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores entra em função no dia a seguir à publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO VII

### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 62.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores».

#### Artigo 63.º

##### Outras deliberações por voto secreto

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

#### Artigo 64.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 65.º

##### Património

Em caso da extinção da Comissão de Trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a Comissão de Trabalhadores 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 IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Registados em 6 de Dezembro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, sob o n.º 140, a fl. 166 do livro n.º 1.



## II — ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Alberto Couto Alves, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 30 de Novembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Alberto Couto Alves, S. A.:

«No dia 25 de Fevereiro de 2012 realizar-se-á na empresa Alberto Couto Alves, S. A., Avenida dos Descobrimentos, Edifício Las Vegas 3, n.º 63, 4760-011 Famalicão, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

(Seguem-se as assinaturas de 93 trabalhadores.)

### **COOPROFAR — Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, C. R. L.**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa COOPROFAR — Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, C. R. L., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 7 de Dezembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pelo presente comunicamos VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 15 de Março de 2012, realizar-se-á na empresa COOPROFAR — Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, C. R. L., Rua de Pedro

José Ferreira, 200-210, apartado 212, 4424-909 Gondomar, o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

(Seguem-se as assinaturas de 76 trabalhadores.)

### **MERCAFAR — Distribuição Farmacêutica, S. A.**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa MERCAFAR — Distribuição Farmacêutica, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 7 de Dezembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pelo presente comunicamos VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 15 de Março de 2012, realizar-se-á na empresa MERCAFAR — Distribuição Farmacêutica, S. A., Rua de Pedro José Ferreira, 200-210, apartado 212, 4424-909 Gondomar, o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

(Seguem as assinaturas de nove trabalhadores.)

### **Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à

publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 5 de Dezembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 16 de Março de 2012, realizar-se-á na Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã, Rua do Dr. Júlio Maria da Costa, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.»

## BA Vidro, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 7 de Dezembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa BA Vidro, S. A.:

«Com antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 15 de Março de 2012 realizar-se-á na empresa, BA Vidro, S. A., sediada na Avenida de Vasco da Gama, 8001, 4434-508 Avintes, do sector da embalagem do vidro, com o CAE 131, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Água e de Saneamento do Baixo Mondego — Bairrada, S. A.

Eleição realizada em 25 de Novembro de 2011 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2011.

Efectivos:

Presidente — Rui Miguel Rebelo Farinha Tonel, cartão de cidadão n.º 07800073, emitido em 11 de Junho de 2010.

Vogal efectivo — José António Simão Freire, cartão de cidadão n.º 07071421, emitido em 19 de Maio de 2009.

Vogais suplentes:

Isabel Maria Pereira Mateus, bilhete de identidade n.º 7697676, emitido em 26 de Setembro de 2008.

José Rui Bandeira Coimbra, cartão de cidadão n.º 11991031, emitido em 17 de Março de 2009.

Registado em 11 de Dezembro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 155, a fl. 64 do livro n.º 1.