



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— Águas do Centro Alentejo, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 443

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre a SERVIRAIL — Serviços Restauração, Catering e Hotelaria, L.<sup>da</sup>, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global. .... 444

#### Decisões arbitrais:

...

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

...

#### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— UGT — União Geral de Trabalhadores — Alteração ..... 467

##### II — Direcção:

— Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga ..... 481

#### Associações de empregadores:

##### I — Estatutos:

...

##### II — Direcção:

— Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas ..... 481

— Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros .....	481
— ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal. ....	482

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Eleições:**

— Companhia Nacional de Bailado. ....	482
---------------------------------------	-----

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:**

**I — Convocatórias:**

— Gonçalves & Cachadinha, S. A. ....	483
— BETOMINHO — Sociedade de Construções, S. A. ....	483

**II — Eleição de representantes:**

...

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

<b>Catálogo Nacional de Qualificações</b> .....	484
<b>1. Integração de novas qualificações</b> .....	485

---

**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

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **Águas do Centro Alentejo, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Águas do Centro Alentejo, S. A., com sede na Avenida de D. Leonor Fernandes, 5, rés-do-chão, 7005-144 Évora, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente na infra-estrutura estação de tratamento de água do Monte Novo.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido na necessidade de, através da actividade desenvolvida na acima mencionada infra-estrutura, assegurar, de forma regular, contínua e eficiente, o abastecimento de água aos municípios de Évora, Reguengos de Monsaraz e Mourão. Não podendo este serviço ser interrompido, por motivos técnicos, sob pena de colocar em risco a continuidade do abastecimento de água em análise, entende a sociedade que, em conformidade, tal desiderato apenas será possível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizado o exercício da actividade da empresa, conforme constante do Decreto-Lei n.º 46/2003, de 13 de Março, o qual lhe atribui a concessão da exploração e gestão do sistema multimunicipal de abastecimento de água e de saneamento do Centro Alentejo, que integra a estação de tratamento de água em causa;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado que seja autorizada a empresa Águas do Centro Alentejo, S. A., a laborar continuamente na infra-estrutura estação de tratamento de água do Monte Novo.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Ambiente e do Ordenamento do Território, *Dulce dos Prazeres Fidalgo Álvaro Pássaro*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **AE entre a SERVIRAIL — Serviços Restauração, Catering e Hotelaria, L.<sup>da</sup>, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.**

#### **Artigo de revisão**

O presente acordo de empresa revê e substitui, na íntegra, o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito, área e revisão**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a SERVIRAIL — Serviços Restauração, Catering e Hotelaria, L.<sup>da</sup>, cuja actividade consiste na criação, aquisição e exploração a bordo de comboios de dia ou de noite, em Portugal ou no estrangeiro, em gares ou estações, de serviço de hotelaria-restauração ferroviários e, por outro, 110 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Área**

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2 — Porém as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Este AE poderá ser denunciado até 21 e 9 meses respectivamente sobre as datas referidas nos números anteriores.

4 — A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5 — A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta única à parte denunciante até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

9 — Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

10 — Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da tutela.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissional**

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão**

A) Para os trabalhadores de restauração e bebidas:

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2 — Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondente ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4 — Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório:

5 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

6 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

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

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

3 — O período de experiência é de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

4 — Para a contagem do período de experiência de 30 dias serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho

1 — Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar, além dos nomes, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e descrição de funções.

3 — Se a entidade patronal não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe-lhe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — Estágio é o tempo necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

2 — O período de estágio é de 12 meses para os trabalhadores administrativos e de 6 meses para os restantes.

3 — Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria.

4 — O regime previsto nesta cláusula não se aplica em estágios escolares ou profissionais.

### CAPÍTULO III

#### Quadros, acessos e densidades

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2 — A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso — Conceito

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma classe, grau ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso — Normas gerais e específicas

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional, ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.

2 — Havendo mais de um candidato na empresa a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola profissional, maior antiguidade e maior idade.

3 — Os profissionais que não possuam categoria profissional de chefia ou supervisão ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo razões objectivas resultantes de uma avaliação global para a sua não promoção que serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Densidades de estagiários

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver um estagiário por cada três profissionais.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste AE.

## CAPÍTULO IV

## Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.<sup>a</sup>

## Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar atestados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências deste que quanto a estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente contrato;
- e) Colocar em painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões de trabalho dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>;
- j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, saúde e higiene no trabalho;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- l) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

Cláusula 14.<sup>a</sup>

## Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;

c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;

d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;

f) Guardar segredo profissional;

g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha, sem aviltamento da condição humana;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo organismo estatal competente;

k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;

l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

## Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;

d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

g) A prática de *lock-out*;

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

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

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Igualdade de tratamento

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito da entidade empregadora prevista na cláusula 1.<sup>a</sup> deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa deduzirá, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4 — No caso de cessação da concessão, a empresa obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Baixa de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido

quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo organismo estatal competente.

## CAPÍTULO V

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regime mais favoráveis já praticados, o período máximo de trabalho é de 8 horas diárias e 40 semanais, excepto para os trabalhadores que exercem funções nos comboios de Braga que pode atingir 10 horas diárias e os trabalhadores que exercem funções nos comboios internacionais (Lusitânia) que pode atingir 11 horas diárias.

2 — Para os trabalhadores de bordo o regime previsto no n.º 1 é de quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso.

3 — Para os trabalhadores de terra o regime previsto no n.º 1 é de cinco dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso ou quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso, conforme estabelecer o contrato individual de trabalho e as práticas em vigor.

4 — Para os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) o regime previsto no número anterior é de três dias de trabalho e um dia de descanso (Lisboa-Madrid e Madrid-Lisboa, seguido de um dia de descanso).

5 — Para os trabalhadores dos comboios da linha de Braga o regime previsto no n.º 1 é de dois dias de trabalho seguidos de dois dias de folga, salvo quando o horário dos comboios sofra uma diminuição significativa; neste caso será acordado outro regime com os trabalhadores e suas organizações representativas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalos de horário de trabalho

1 — Para os trabalhadores de bordo o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a três horas e trinta minutos, excepcionalmente e de forma não continuada, quatro horas e trinta minutos.

2 — Para os trabalhadores de bordo da área de Braga (Braga-Lisboa-Braga) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas.

3 — Para os trabalhadores de terra o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a uma hora.

4 — Para os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior três horas e trinta minutos.

5 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de intervalo diário mínimo de quinze minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efectivo.

6 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a doze horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 23 horas.

2 — Quando se admita, temporariamente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Definição e alteração do horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento devidamente fundamentada, ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, sem alteração do sistema de escalas e a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3 — O acréscimo de despesas, incluindo de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, será encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação escrita do trabalhador.

4 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente à data da entrada em vigor, excepto se a alteração resultar de imposição dos clientes da empresa que não permita o cumprimento daquele prazo, devendo ainda assim respeitar uma antecedência nunca inferior a 7 dias.

5 — A definição, organização e alteração dos horários de trabalho tem de ser precedida de consulta prévia aos delegados sindicais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal não inferior a 20 % nem superior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação compatível.

2 — A remuneração para as duas situações referidas no n.º 1 será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado, de acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de oito horas diárias e trinta e cinco semanais e desde que não seja em empresas concorrentes.



**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Isenção do horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções compreendidas nos níveis XI a VII do anexo I.

2 — O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido ao organismo estatal competente.

3 — O trabalhador isento terá direito a um prémio calculado sobre a retribuição mensal no valor de 25 %.

4 — Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes decorrentes de faltas imprevisíveis de trabalhadores ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando invoque motivo sério.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode prestar o máximo de 2 horas suplementares diárias e 180 horas anuais, excepto quando se trate das situações previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

6 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de doze horas.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$Rm$  = retribuição mensal total;

$N$  = período normal de trabalho semanal.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de

trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

5 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

6 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador, ou se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

7 — Quando o trabalho suplementar for devido por substituição de trabalhador ausente e se prolongue por mais de cinco horas, sem prejuízo do pagamento do trabalho suplementar, haverá lugar a um dia de descanso compensatório no dia seguinte.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

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

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25 %.

3 — O trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50 %.

4 — Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

5 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

7 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 58.<sup>a</sup>

8 — Este regime não se aplica aos trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) que beneficiam de ajudas de custo previstas no n.º 5 da cláusula 36.<sup>a</sup> deste AE.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas**

1 — Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Mapas de horário de trabalho**

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao organismo estatal competente nos termos da legislação aplicável e afixados na secção respectiva.

2 — Os mapas de horário de trabalho conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: nome da firma, localização da secção, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 10, quando respeitem apenas ao aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio ou em suporte magnético e afixadas nas secções respectivas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se deslocam em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

a) Transporte em qualquer meio à escolha da empresa, ou ao valor que vigorar para a função pública por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

c) Pagamento do trabalho suplementar contado da hora de partida da sua residência e hora de chegada.

2 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3 — Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 700 km diários ao serviço da empresa.

4 — Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

5 — Os trabalhadores que exercem funções no comboio internacional (Lusitânia) e que transitaram da anterior concessionária têm direito a ajudas de custo no valor de € 38,35 por cada dia no estrangeiro, acrescidos de uma refeição principal por viagem e alojamento em hotel. Os trabalhadores deste comboio admitidos a partir de 1 de Março de 2005 têm direito a ajudas de custo no valor de € 19,30 por cada dia no estrangeiro, acrescidos de uma refeição principal por viagem e alojamento em hotel.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Entende-se por local de trabalho a secção em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Mobilidade

1 — Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço, ou se tal mudança resultar de alteração da prestação de serviços aos clientes, imposta por estes.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, três meses.

4 — À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

## CAPÍTULO VI

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que será sempre gozado ininterruptamente, de acordo com o disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

3 — A entidade patronal proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas de acordo com a fórmula seguinte, acrescentando o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

*R* — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

*RH* — remuneração da hora normal;

*N* — número de horas trabalhadas.

3 — Quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

4 — Além disso, nos três dias seguintes terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso semanal, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número anterior o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido como suplementar e pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

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

3 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia com significado local no período de Páscoa.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de Janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — Para efeitos de férias são úteis os dias da semana, de segunda-feira a domingo, com exclusão dos dias de descanso semanal e feriados.

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

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro, depois de consulta prévia aos delegados sindicais e de forma que os trabalhadores da empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

3 — O início das férias terá que coincidir com o dia seguinte aos dias de descanso semanal.

4 — Na fixação das férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 31 de Janeiro de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 31 de Janeiro, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de Setembro.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Alteração do período de férias**

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento, ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Retribuição das férias**

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

2 — No caso de o trabalhador ter direito a retribuição variável, será integrado na retribuição das férias  $\frac{1}{12}$  das comissões dos últimos 12 meses.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>****Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2 — No ano de cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup> não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4 — Sempre que ocorra mudança de concessionária a adquirente responsabilizar-se-á pelos subsídios de férias a pagar aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso, da adquirente, em relação à anterior concessionária na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Momento do pagamento**

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

3 — No caso de não cumprimento do previsto no número anterior, com culpa por parte do empregador, o trabalhador pode recusar iniciar as férias, tendo, neste caso, direito ao disposto na cláusula 52.<sup>a</sup> deste AE.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

1 — As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste AE.

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>****Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

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

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado nas férias**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses de prestação de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o n.º 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> desta convenção.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

Se a entidade patronal, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

**SECÇÃO III****Faltas****Cláusula 53.<sup>a</sup>****Noção**

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

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas, somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a dez minutos, que não excedam por mês quarenta e cinco minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou a fins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 125.<sup>a</sup> e 129.<sup>a</sup>;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;

g) As dadas no dia do aniversário do trabalhador;

h) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por semestre;

i) As dadas durante cinco dias úteis por ocasião do parto da mulher;

j) As dadas até um dia por cada menor, e por trimestre, para se deslocar à escola a fim de se inteirar da situação do menor;

k) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco, e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

c) Um dia por morte de primos e bisavós.

2 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação das faltas

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

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

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

4 — A entidade patronal até 15 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c), f) e g) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo disposição legal ou convencional em contrário;

b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador receba subsídio ou seguro.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = Rd$$

sendo:

*Rm* — remuneração mensal;

*Rd* — remuneração diária.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente à proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de pagamento

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupo-

nam a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir do contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou à concedente, por razões de interesse destas, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

## CAPÍTULO VII

### Da retribuição

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### CrITÉRIOS de fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2 — Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer, tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária se para isso der o seu acordo no acto de admissão.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar em dia normal, atrasos de comboios, em dias de descanso, feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, dedução e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2 — No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3 — O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4 — Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei, excepto na tabela salarial, em que será feito para o euro imediatamente superior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Garantia de anualidade da revisão de salários

As partes acordam, reciprocamente, em garantir que de futuro as revisões dos salários e cláusulas de expressão pecuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Prémio de responsabilidade

Os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) têm direito a um prémio de responsabilidade mensal, de acordo com o contrato individual de trabalho, no valor de € 71,70, € 53,90 e € 36,15, respectivamente.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de € 77,50.

2 — Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo principal e os assistentes de bordo com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de € 38,75.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro dos comboios internacionais que transitaram da anterior concessionária têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de € 67,30.

4 — O subsídio de transporte não é devido no mês das férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente administrativo e chefe de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

2 — Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 2 % do seu salário base.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro dos comboios internacionais que transitaram da anterior concessionária têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Efectuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de Natal recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de € 6,41.

**Cláusula 78.<sup>a</sup>****Alimentação em espécie**

1 — Sem prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de secção que prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional, têm direito a duas sandes e dois sumos em cada dia de serviço.

2 — No caso dos trabalhadores que prestam serviços nos comboios será de uma sande e um sumo em cada viagem.

3 — A qualidade da alimentação terá de ser igual à que é servida ao cliente.

4 — No caso de não haver disponível refeição em quantidade e qualidade igual à que é servida ao cliente o trabalhador terá direito à escolha da ementa em uso para o preço mais baixo.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>****Alimentação especial**

O profissional que por prescrição médica, validada pela entidade empregadora, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário.

**CAPÍTULO VIII****Segurança social****Cláusula 80.<sup>a</sup>****Complemento de seguro**

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>****Contribuições**

1 — Em matéria de segurança social, a entidade patronal e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção pagarão os valores fixados nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte da empresa e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>****Controlo das contribuições**

As folhas de retribuições, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

**CAPÍTULO IX****Dos serviços sociais e de saúde****Cláusula 83.<sup>a</sup>****Higiene e segurança**

As instalações das secções abrangidas por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos fixados na lei.

**Cláusula 84.<sup>a</sup>****Condições de asseio dos locais de trabalho**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conveniente conservados em estado de limpeza e asseio.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>****Iluminação**

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionais adoptadas.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>****Lavabos**

É obrigatória existência em locais apropriados de lavabos com chuveiros em número suficiente.

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

Devem existir também, em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento adequado.



**Cláusula 87.<sup>a</sup>****Vestiários**

1 — Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários em quantidade suficiente nas instalações de Lisboa-Santa Apolónia, Porto-Campanhã e também em Braga quando obtiver para o efeito instalações por parte da empresa concedente da concessão.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes e convenientemente arejados e fechados à chave.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>****Locais subterrâneos e semelhantes**

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

**Cláusula 89.<sup>a</sup>****Primeiros socorros**

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no número anterior, deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>****Sala de convívio**

A empresa porá à disposição dos trabalhadores salas destinadas ao seu convívio e recreio em Lisboa-Santa Apolónia e Porto-Campanhã.

**CAPÍTULO X****Condições específicas****Cláusula 91.<sup>a</sup>****Trabalho específico**

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos especiais das mulheres:

a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;

b) Ser dispensada aquando dos ciclos fisiológicos dois dias em cada mês, sem perda de retribuição até um dia quando falte dois e com perda de retribuição quando falte apenas um;

c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora, acumuláveis e utilizáveis no princípio ou termo dos períodos de trabalho, para aleitação dos filhos, pelo prazo

de um ano após o parto, ou enquanto comprovadamente amamentar o filho, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;

d) Ir às consultas durante o período de gravidez dentro do seu horário, sem perda da retribuição normal;

e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudique, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

f) Para as que tenham filhos e até eles completarem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.

**Cláusula 92.<sup>a</sup>****Licença no período de maternidade**

1 — É também direito das mulheres faltar durante 120 dias no período da maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses 120 dias, 90 deverão ser gozados, obrigatoriamente e imediatamente, após o parto, podendo os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

4 — Sobrevindo um aborto ou um parto de nado-morto, a licença será no máximo de 30 dias.

5 — A trabalhadora, quando o requeira, pode cumular o gozo de férias com licença de parto.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>****Paternidade**

O trabalhador tem direito, nos termos da lei, ao exercício do poder paternal, nomeadamente:

a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;

b) Dispensa por nascimento do filho;

c) Dispensa para aleitação;

d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;

e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;

f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;

g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;

h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;

i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>****Trabalho de menores**

1 — Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível, têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2 — Em cada ano lectivo e para os efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por cinco dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.

3 — Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode também, a entidade patronal, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

## CAPÍTULO XI

### Da disciplina

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá porém este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores através de uma nota de culpa.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 12 dias úteis.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente em parecer fundamentado no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

7 — No caso de não haver comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste capítulo serão feitas à comissão sindical e no caso do trabalhador ser representante sindical sê-lo-á também ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — O empregador não é obrigado 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 trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como às testemunhas, no próprio local de trabalho ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Vícios e nulidades do processo disciplinar

1 — A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.

2 — A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3 — Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

**Cláusula 102.<sup>a</sup>****Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar**

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador sob pena deste não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

**Cláusula 103.<sup>a</sup>****Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 15 dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção 15 dias, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

**Cláusula 104.<sup>a</sup>****Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado individualmente ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;
- d) Ter declarado ou testemunhado de boa-fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

**Cláusula 105.<sup>a</sup>****Presunção de abuso**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

**Cláusula 106.<sup>a</sup>****Indemnização pelas sanções abusivas**

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização nunca inferior a 12 meses de serviço.

**Cláusula 107.<sup>a</sup>****Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

**Cláusula 108.<sup>a</sup>****Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar**

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido reduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verifique a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

**Cláusula 109.<sup>a</sup>****Execução da sanção**

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias sobre a data em que foi notificada decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

**CAPÍTULO XII****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 110.<sup>a</sup>****Formas de cessação do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordos das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
- h) Inadaptação do trabalhador.

3 — No caso de recurso a despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho, os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

## SECÇÃO I

### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 111.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

### Revogação por acordo das partes

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2 — No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de sete dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, excepto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

## SECÇÃO III

### Despedimento promovido pela entidade empregadora

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalha-

dores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Efeitos da nulidade da rescisão

1 — Quando a rescisão declarada seja nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

#### SECÇÃO IV

##### Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

##### SUBSECÇÃO I

##### Rescisão com justa causa

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de antiguidade calculado sobre a retribuição mensal mas nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

##### SUBSECÇÃO II

##### Rescisão com aviso prévio

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ainda que seja por concurso ou concurso público, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 — Com a transmissão da cessação do estabelecimento transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

### CAPÍTULO XIII

#### **Da actividade sindical**

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso à empresa nos termos da lei.

4 — À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Dirigentes sindicais**

1 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Tarefas sindicais**

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 125.<sup>a</sup> e 129.<sup>a</sup> e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, a entidade patronal é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação referida no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais do que dois trabalhadores por empresa.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Identificação dos delegados**

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### **Proibição de transferência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

**Cláusula 129.<sup>a</sup>****Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 — Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respectivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas subsequentes.

**Cláusula 130.<sup>a</sup>****Cedência de instalações**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

**Cláusula 131.<sup>a</sup>****Informação sindical**

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

**Cláusula 132.<sup>a</sup>****Direito a informação e consulta**

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

*a)* A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

*b)* A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

*c)* A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

**Cláusula 133.<sup>a</sup>****Reuniões fora do horário normal**

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

**Cláusula 134.<sup>a</sup>****Reuniões durante o horário normal**

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

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

**Cláusula 135.<sup>a</sup>****Reuniões com a entidade patronal**

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3 — Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 129.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

**CAPÍTULO XIV****Penalidades****Cláusula 136.<sup>a</sup>****Multas**

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previsto na lei.

## CAPÍTULO XV

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 137.<sup>a</sup>

## Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto os sapatos.

2 — A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

Cláusula 138.<sup>a</sup>

## Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 139.<sup>a</sup>

## Substituição do presente AE e prevalência das normas

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que as partes o substituam por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 140.<sup>a</sup>

## Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos nomeados pela SERVIRAIL, L.<sup>da</sup>, e outros dois elementos pela FESAHT.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 2 de Julho de 2009.

Pela SERVIRAIL — Serviços Restauração, Catering e Hotelaria, L.<sup>da</sup>:

*Rui Gonçalves*, mandatário.

*Mariano Romero*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

## ANEXO I

## Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

Nível	Categorias	Remuneração base (em euros)
XI	Director de exploração . . . . .	1 578
X	Responsável de operações . . . . .	1 058
IX	Assistente de direcção . . . . . Chefe de armazém . . . . . Chefe de operações . . . . . Chefe de serviços administrativos . . . . . Técnico de contabilidade . . . . .	803
VIII	Controlador de nível 2 . . . . . Assistente administrativo principal de nível 2 Subchefe de armazém . . . . . Subchefe de operações . . . . . Subchefe de serviços administrativos . . . . .	724
VII	Assistente administrativo principal de nível 1 Chefe de bordo . . . . . Chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro de comboios internacionais (mais de cinco anos) . . . . . Controlador de nível 1 . . . . .	598
VI	Assistente de bordo principal . . . . . Assistente de bordo de comboios internacionais (até cinco anos) . . . . .	568
V	Assistente administrativo principal . . . . . Empregado de armazém principal . . . . . Preparador-coordenador . . . . .	548
IV	Assistente administrativo (2.º ano) . . . . . Assistente de bordo (2.º ano) . . . . . Empregado de armazém (dois anos) . . . . . Preparador/embalador (2.º ano) . . . . . Empregado de limpeza (mais de dois anos)	516
III	Assistente administrativo (1.º ano) . . . . . Assistente de bordo (1.º ano) . . . . . Empregado de armazém (1.º ano) . . . . . Preparador/embalador (1.º ano) . . . . .	485
II	Empregado de limpeza (até dois anos) . . . . .	453
I	Estagiário (seis meses) . . . . .	381

## ANEXO II

## Definição técnica das categorias

*Assistente administrativo*. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento



informático e equipamento e utensílios de escritório: decepçiona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, venda e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Assistente de direcção.* — Auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Assistente de bordo.* — Prepara os carrinhos com os produtos e procede à sua venda ao lugar; serve os pequenos-almoços, faz a marcação e serve as refeições requeridas pelos clientes, assim como o serviço ao lugar; recebe o dinheiro dos produtos vendidos; nas portas dos comboios, faz serviço de acolhimento aos passageiros; prepara o serviço de boas-vindas na classe conforto, incluindo jornais, revistas e auriculares; colabora com o chefe de bordo nas suas funções substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Assistente de bordo de comboios internacionais.* — É o trabalhador que efectua o serviço de acompanhamento ou o de cafetaria. É responsável pelo preenchimento de toda a documentação de controlo de ocupação. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de bordo.* — Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, executa o serviço de bar na ausência do assistente de bordo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de bordo de comboios internacionais.* — Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, executa o serviço de mesa no restaurante. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de serviços administrativos.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área administrativa; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do

pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de armazém.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços do armazém; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de operações.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área operacional; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Controlador.* — Dirige, sob a orientação do seu superior hierárquico, os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Cozinheiro de comboios internacionais.* — É o trabalhador que prepara e confecciona o serviço de refeições de acordo com as fichas técnicas fornecidas pela empresa. Controla as dotações e indica os consumos bem como as existências finais para o correcto preenchimento do processo administrativo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Director de exploração.* — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira da qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários,

recursos financeiros, vendas pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Empregado de armazém.* — Cuida da arrumação das mercadorias nas áreas de armazenamento. Em veículo ou outro meio da empresa, desloca-se aos comboios; prepara, condiciona, repõe, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Empregado de limpeza.* — Executa os serviços de limpeza nos comboios e nas restantes instalações utilizadas pela empresa. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Preparador-coordenador.* — Coordena e dirige. Prepara sandes e *catering* e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Preparador-embalador.* — Prepara sandes e *catering* e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Responsável de operações.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de exploração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza a execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora nas relações com os clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; Aconselha a direcção no que respeita à política comercial e exerce a fiscalização dos custos. É ainda responsável pela gestão do pessoal. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, em matérias de contratação colectiva e em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação, valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela direcção da empresa. Aconselha a direcção no que diz respeito à definição da política financeira, económica e comercial. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Subchefe de armazém.* — Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de armazém no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Subchefe de serviços administrativos.* — Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de serviços administrativos no exercício das respectivas funções. Zela pelas

especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Subchefe de operações.* — Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de operações no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade de empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornecer indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

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

Lisboa, 1 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 19 de Janeiro de 2010, a fl. 66 do livro n.º 11, com o n.º 3/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### UGT — União Geral de Trabalhadores — Alteração

Alteração, aprovada em conselho geral realizado em 10 de Dezembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009.

#### CAPÍTULO I

##### Da identidade sindical

###### Artigo 1.º

###### Natureza, âmbito e sede

1 — A União Geral de Trabalhadores é uma confederação constituída pelas associações sindicais democráticas que, aceitando os presentes estatutos e a declaração de princípios, nela se filiem voluntariamente.

2 — A União Geral de Trabalhadores abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

###### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolos

A União Geral de Trabalhadores adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra.

###### Artigo 3.º

###### Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo e, por cima deste, também em relevo, a sigla em branco. Por baixo do símbolo figurará a expressão «Portugal» e, a todo o comprimento do rectângulo, a branco, a designação «União Geral de Trabalhadores».

2 — O hino da UGT é aprovado pelo Congresso, mediante proposta do Secretariado Nacional.

#### CAPÍTULO II

##### Dos princípios fundamentais e fins

###### Artigo 4.º

###### Autonomia

A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

###### Artigo 5.º

###### Sindicalismo democrático

A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio

secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

### Artigo 6.º

#### Acção coordenadora

A UGT assume-se como confederação sindical coordenadora de todas as associações sindicais nela filiadas que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático, assegurando e respeitando a completa autonomia das mesmas, em conformidade com os presentes estatutos.

### Artigo 7.º

#### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes Estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT.

3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências da UGT são aprovados em congresso.

4 — A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes Estatutos, deles sendo parte integrante.

### Artigo 8.º

#### Solidariedade sindical

1 — A UGT lutará ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — As associações sindicais filiadas na UGT reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos seus associados.

3 — A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às associações sindicais sobre a gravidade da situação criada, as acções a desencadear e o tipo de meios de apoio pretendidos.

4 — A UGT assegurará com as organizações sindicais nacionais e estrangeiras interessadas a solidariedade efectiva para com os trabalhadores migrantes, portugueses ou estrangeiros.

5 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá a UGT estabelecer relações, filiar-se ou associar-se com quaisquer organizações sindicais democráticas.

6 — A UGT é membro das seguintes organizações internacionais:

- a) CSI — Confederação Sindical Internacional;
- b) CES — Confederação Europeia de Sindicatos;
- c) TUAC — Comité Sindical Consultivo junto da OCDE;
- d) FIAET — Federação Internacional das Associações de Educação dos Trabalhadores.

7 — A UGT é membro da Comunidade Sindical para os Países de Língua Portuguesa.

### Artigo 9.º

#### Fins

A UGT prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical português, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e fomentando a criação de sindicatos com estrutura essencialmente vertical, por ramo de actividade e área nacional, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

b) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados, coordenando as suas reivindicações;

d) Organizar os meios técnicos, financeiros e humanos para apoiar os seus filiados, nomeadamente fomentando a constituição de fundos de greve e solidariedade;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas;

t) Participar na elaboração da legislação social e do trabalho, tomando assento nos organismos de gestão ou de intervenção participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito, nomeadamente as convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho — OIT.

### CAPÍTULO III

#### Dos filiados

##### Artigo 10.º

###### Filiados

1 — As associações sindicais que constituem a UGT são os sindicatos, as uniões e as federações.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado nacional, devendo a mesma ser ratificada pelo conselho geral.

##### Artigo 11.º

###### Pedido de filiação

O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretário-geral da UGT, acompanhado de um exemplar de estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT.

##### Artigo 12.º

###### Consequências do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos e da declaração de princípios da UGT.

2 — Aceite a filiação, a associação sindical inscrita assume a qualidade de filiado, com todos os direitos e deveres inerentes.

##### Artigo 13.º

###### Recusa do pedido de filiação

1 — O secretariado nacional pronunciar-se-á no prazo máximo de 180 dias sobre o pedido de filiação.

2 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado nacional informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

3 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

4 — Constituirá motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical.

5 — Constituirá ainda motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT.

##### Artigo 14.º

###### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Participar em todas as actividades da UGT, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT;

b) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT na defesa dos seus interesses;

c) Ser informado regularmente de toda a actividade da UGT;

d) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;

e) Ser consultado sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;

f) Beneficiar dos fundos de greve e solidariedade, nos termos estabelecidos pelo conselho geral;

g) Requerer o apoio da UGT para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

##### Artigo 15.º

###### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT quando tomadas nos termos destes estatutos;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — São deveres específicos:

a) Remeter à UGT até 10 de Maio, o relatório e contas do ano anterior;

b) Conformar os seus estatutos aos princípios e regras de organização democrática contidos nos presentes estatutos e participar nos processos de constituição e eleição dos órgãos da UGT, bem como na eleição dos seus representantes para os mesmos órgãos;

c) Enviar à UGT a identificação completa dos membros eleitos para cada um dos seus órgãos estatutários próprios e dos delegados eleitos ao congresso da central;

d) Comunicar pontualmente à UGT qualquer alteração orgânica ou estatutária;

e) Informar previamente a UGT sobre o pedido de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira.

3 — As alterações estatutárias ou orgânicas que envolvam alterações do âmbito e área deverão ser previamente submetidas à apreciação da UGT, com vista a prevenir potenciais conflitos de representação com outras associações sindicais filiadas.

4 — A falta de cumprimento do disposto no n.º 3 e na alínea *b)* do n.º 2 poderá, por decisão do secretariado nacional, constituir motivo para a suspensão do filiado.

5 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT, pode determinar a suspensão do associado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 16.º

6 — Cabe ao secretariado nacional, sob proposta do secretariado executivo, decidir da suspensão referida no número anterior.

7 — A suspensão de associado implica a suspensão dos direitos referidos no artigo 14.º, mantendo-se a obrigação de cumprimento dos deveres, incluindo o de pagamento da quotização, salvo o disposto na alínea *c)* do n.º 1.

8 — As uniões e federações estão dispensadas do pagamento da quotização relativamente aos sindicatos que as constituam e sejam filiados directamente na UGT.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais que:

- a)* Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos os respectivos requisitos estatutários;
- b)* Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisadas por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c)* Tenham sido punidas com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea *b)* do n.º 1, compete ao secretariado nacional, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea *c)* do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional e após parecer do conselho de disciplina.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas mediante carta registada com aviso de recepção enviada no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvido o conselho de disciplina.

2 — A suspensão referida no n.º 5 do artigo 15.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado nacional.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT

#### Artigo 18.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT:

- a)* O congresso;
- b)* O conselho geral;
- c)* O presidente;
- d)* O secretário-geral;
- e)* O secretariado nacional;
- f)* O secretariado executivo;
- g)* O conselho fiscalizador de contas;
- h)* O conselho de disciplina.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 19.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT.

2 — O congresso é constituído:

- a)* Pelos delegados eleitos em cada uma das associações sindicais filiadas;
- b)* Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas;
- c)* Pelo presidente da UGT;
- d)* Pelo secretário-geral da UGT;
- e)* Pelos vice-presidentes da UGT;
- f)* Pelos membros do secretariado nacional da UGT;
- g)* Pelos membros do secretariado executivo da UGT;
- h)* Pelos secretariados da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas (MODERP), até ao máximo de sete membros cada.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 600 e no máximo de 900.

4 — A eleição dos delegados ao congresso, nos termos da alínea *a)* do n.º 2, será feita em assembleia geral, congresso ou conselho geral, no respeito pelo método de Hondt.

5 — O número de delegados de cada associação sindical filiada será fixado pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, tendo em conta o número de associados e o grau de cumprimento do pagamento de quotização para a central, com um mínimo de dois delegados designados.

6 — O número de delegados designados, em conformidade com a alínea *b)* do n.º 2, será de dois delegados por cada 10 000 associados ou fracção.

7 — No caso das federações e uniões apenas contarão, para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6, os associados que não pertençam aos sindicatos filiados, com um mínimo de dois delegados designados.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — A UGT poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 20.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório do secretariado nacional e do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação político-sindical (resolução programática);

b) Eleição do presidente, do secretário-geral, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Alteração da declaração de princípios;

e) Revisão dos estatutos;

f) Aprovação do regimento do congresso;

g) Fixação das quotizações sindicais;

h) Reconhecimento das tendências sindicais;

i) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

j) Dissolução da UGT e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), e), g) e i) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 21.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, presidida pelo presidente da UGT, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT e as propostas de resolução programática, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais filiadas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 76.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, por um mínimo de 30 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco sindicatos ou, ainda, por sindicatos que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

#### Artigo 22.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da UGT,

por sua iniciativa, ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado nacional, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos, e ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre as associações sindicais filiadas, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da UGT, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre as associações sindicais filiadas.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da UGT com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 23.º

##### Funcionamento do congresso

1 — O mandato dos delegados eleitos nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 19.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pelo qual haviam sido eleitos, caso em que a mesma poderá designar substitutos, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da UGT.

2 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior apenas se consideram os membros devidamente eleitos ou nomeados.

#### Artigo 24.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso será de sete membros e é constituída pelo presidente da UGT, que preside, e pelos vice-presidentes da UGT, em regime de rotatividade, no caso do seu número ser superior a seis, nos termos definidos no regimento do congresso.

2 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, constituída por um presidente e seis vice-presidentes, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

4 — Após a eleição pelo congresso do presidente da UGT e da sua tomada de posse, a sessão de encerramento será presidida por este, mantendo-se os vice-presidentes como membros da mesa.

#### Artigo 25.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 26.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da UGT e, seguidamente, este dará posse ao secretário-geral e aos membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, logo após o escrutínio do acto eleitoral.

2 — O presidente da UGT poderá decidir, para melhor condução dos trabalhos, dar apenas posse ao secretário geral e aos presidentes dos órgãos, que darão posse aos restantes membros do respectivo órgão, na sua primeira reunião.

3 — O presidente da UGT, no prazo de 180 dias após a sua eleição, convocará a primeira reunião do conselho geral e nela dará posse aos respectivos membros.

#### SECÇÃO II

##### Do conselho geral

#### Artigo 27.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos.

3 — São membros inerentes:

- a) O presidente e os vice-presidentes da UGT;
- b) Os membros do secretariado executivo;
- c) Três membros dos secretariados da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do MODERP, um dos quais o respectivo presidente.

4 — Cada associação sindical filiada tem direito a eleger um membro para o conselho geral, por cada 5000 associados ou fracção e com o mínimo de um.

5 — O número de membros inerentes não poderá ultrapassar um terço do total dos membros do conselho geral.

6 — A eleição nas associações sindicais filiadas é feita nos conselhos gerais, congressos ou assembleias gerais eleitorais de cada uma, de entre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, com aplicação do método de Hondt.

7 — Nas associações sindicais filiadas com um número de associados até 5000 a eleição poderá ser realizada no respectivo secretariado nacional ou órgão equivalente.

8 — O número de membros estabelecido no n.º 4, para cada associação sindical filiada, será determinada em função dos números fixados para as eleições do último congresso ordinário da UGT, nos termos do artigo 19.º

9 — No caso de filiações posteriores à decisão referida no número anterior, contará o número de associados considerados no acto de adesão.

10 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida, mesmo para efeitos de quórum do conselho geral, após ter sido recebida e aceite pelo presidente a comunicação do resultado das eleições em cada associação sindical filiada.

#### Artigo 28.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Eleger os vice-presidentes, de entre os membros do secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral;
- b) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- c) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- d) Deliberar sobre a associação com outras organizações sindicais e a filiação da UGT em organizações internacionais;
- e) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de disciplina;
- f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- i) Nomear um secretariado nacional provisório da UGT no caso de falta de quórum do secretariado nacional, até à realização de novas eleições em congresso;
- j) Avocar membros para o secretariado nacional, até um máximo de cinco, sob proposta do secretário-geral, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 49.º;
- k) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- l) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência do congresso ou de outro órgão estatutário;
- m) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;
- n) Ratificar os pedidos de filiação na UGT aceites pelo secretariado nacional.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa,



por decisão do secretariado nacional ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado nacional ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros, devendo a convocação ser feita no prazo de dois dias úteis após a recepção do pedido ou do requerimento.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a definida no n.º 1 do artigo 24.º

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### SECÇÃO III

#### Do presidente da UGT

#### Artigo 31.º

##### Presidente da UGT

1 — O presidente é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3 — Aplica-se à eleição do presidente o disposto no artigo 38.º, com as devidas adaptações.

#### Artigo 32.º

##### Competências do presidente da UGT

1 — Compete, em especial, ao presidente da UGT:

a) Integrar as delegações da central às reuniões com os detentores dos órgãos de soberania;

b) Integrar as delegações da UGT aos congressos das confederações internacionais em que a central se encontra filiada;

c) Representar a UGT em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretário-geral;

d) Presidir ao congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade;

e) Participar, com direito de voto, nas reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo e presidir a estas reuniões na ausência do secretário-geral;

f) Indicar o vice-presidente que o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

2 — Na falta do disposto na alínea f) do n.º 1, a indicação será feita pelo secretariado nacional.

### SECÇÃO IV

#### Do secretário-geral

#### Artigo 33.º

##### Secretário-geral da UGT

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3 — Aplica-se à eleição do secretário-geral o disposto no artigo 38.º, com as devidas adaptações.

#### Artigo 34.º

##### Competência do secretário-geral da UGT

1 — Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Integrar e presidir ao secretariado nacional e ao secretariado executivo e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar a UGT em todos os actos e organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Despachar os assuntos correntes, informando o secretariado executivo na reunião seguinte e submetendo-os a ratificação, quando solicitado;

e) Indicar o secretário-geral-adjunto que o substituirá nas suas ausências e impedimentos, salvo quanto ao disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 32.º

2 — Na falta do disposto na alínea e) do n.º 1, a indicação será feita pelo secretariado nacional.

### SECÇÃO V

#### Dos vice-presidentes e secretários-gerais-adjuntos

#### Artigo 35.º

1 — Os vice-presidentes substituem o presidente da UGT nas suas ausências e impedimentos e poderão ser chamados a representar a UGT e assumir tarefas e integram as mesas do congresso e do conselho geral, nos termos destes estatutos.

2 — Os secretários-gerais-adjuntos substituem o secretário-geral da UGT nas suas ausências e impedimentos e assumirão os respectivos pelouros.

### SECÇÃO VI

#### Do secretariado nacional e do secretariado executivo

#### Artigo 36.º

##### Composição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é o órgão executivo máximo da UGT e é composto pelo secretário-geral da UGT, pelo presidente da UGT e por 61 membros eleitos em congresso.

2 — São membros por inerência os membros do secretariado executivo, os presidentes da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do MODERP.

3 — São membros inerentes do secretariado nacional os presidentes das uniões, até um máximo de sete, nos termos de decisão do secretariado nacional.

4 — São membros do secretariado nacional os advogados nos termos do disposto na alínea j) do artigo 28.º

5 — Os presidentes de direcção ou secretários-gerais das associações sindicais filiadas que não sejam membros do secretariado nacional têm direito a participar, sem direito de voto, nas reuniões deste órgão, podendo, em caso de impedimento, delegar noutro membro da direcção.

6 — O secretariado nacional reunirá ordinariamente, a convocação do secretário-geral, uma vez por mês, e extraordinariamente, sempre que o secretário-geral o entenda ou a requerimento fundamentado de pelo menos 20 % dos seus membros.

### Artigo 37.º

#### Competência do secretariado nacional

1 — Compete ao secretariado nacional:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;

b) Eleger, nos termos do artigo 39.º, o secretariado executivo;

c) Eleger, nos termos dos artigos 61.º, 62.º e 63.º, os membros aí previstos;

d) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

e) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical, nos termos dos estatutos;

f) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

g) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical (resolução programática);

h) Definir as orientações para a negociação colectiva;

i) Ratificar as deliberações do secretariado executivo desde que requeridas por um mínimo de um quinto dos membros do secretariado nacional;

j) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;

k) Propor ao conselho geral a instituição e a regulamentação das condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;

l) Zelar pelo bom nome da UGT;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado nacional arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

3 — Das decisões do secretariado nacional, nos termos do n.º 2, cabe recurso para o conselho geral.

### Artigo 38.º

#### Modo de eleição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

### Artigo 39.º

#### Secretariado executivo

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá um secretariado executivo composto por um mínimo de quatro e um máximo de oito membros, sendo dois secretários-gerais-adjuntos e os restantes secretários confederais.

2 — Os membros do secretariado executivo desempenharão as suas funções a tempo inteiro.

3 — Ao secretariado executivo compete gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da UGT e assegurar a gestão corrente, competindo-lhe nomeadamente:

a) Acompanhar a situação político-sindical;

b) Executar as deliberações do secretariado nacional;

c) Propor e executar o programa de actividades e o orçamento;

d) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

e) Representar a UGT em juízo e fora dele;

f) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT;

g) Definir e executar orientações para a actividade corrente da central.

4 — O secretariado executivo reúne, pelo menos, semanalmente, a convocação do secretário-geral.

5 — Os presidentes da Comissão de Mulheres e de Juventude participarão, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado executivo.

### Artigo 40.º

#### Disposições comuns

1 — As deliberações do secretariado nacional e do secretariado executivo só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

2 — Das reuniões serão elaboradas as respectivas actas.

3 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

4 — A UGT obriga-se mediante as assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro expressamente designado pelo secretariado executivo.

5 — O secretário-geral, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos secretários-gerais-adjuntos, por si designado.

## SECÇÃO VII

### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 41.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT é composto por sete membros, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

3 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 42.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado executivo, a submeter posteriormente ao secretariado nacional;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas têm direito a participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 43.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 44.º

##### Reunião do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 42.º e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO VIII

### Do conselho de disciplina

#### Artigo 45.º

##### Composição do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é composto por sete membros, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

3 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 46.º

##### Competências do conselho de disciplina

1 — Compete ao conselho de disciplina realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos da UGT, propondo ao conselho geral e ao secretariado nacional o respectivo procedimento.

2 — Os membros do conselho de disciplina têm direito a participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 47.º

##### Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 48.º

##### Reunião do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das competências previstas no artigo 46.º e, extraordinariamente, a solicitação do secretariado executivo, do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho de disciplina só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO IX

### Das disposições comuns

#### Artigo 49.º

##### Capacidade electiva

1 — Só podem ser eleitos para os órgãos da UGT, com excepção do congresso, os trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes ou aos conselhos gerais das associações sindicais filiadas.

2 — Para o secretariado executivo poderão ainda ser eleitos outros quadros com experiência sindical de pelo menos cinco anos, exigindo-se neste caso a eleição por maioria de dois terços dos votos expressos.

#### Artigo 50.º

##### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nos sindicatos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar

que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado nacional devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos três membros do secretariado executivo devem pertencer a cada um dos sexos, sendo obrigatoriamente um deles o secretário-geral ou um dos secretários-gerais-adjuntos.

#### Artigo 51.º

##### Suplentes

1 — Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes não inferior a um terço do número de candidatos efectivos e não superior à totalidade destes.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os órgãos uninominais e o secretariado executivo, nos quais não há suplentes.

#### Artigo 52.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato será de quatro anos.

#### Artigo 53.º

##### Limitação de mandatos

1 — O presidente, o secretário-geral e os secretários-gerais-adjuntos não podem ser eleitos mais de duas vezes consecutivas e os secretários confederais mais de três vezes consecutivas.

2 — O congresso, no caso do secretário-geral, e o secretariado nacional, no caso dos restantes, poderão autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

3 — O secretário-geral e os secretários confederais que, à data da introdução da regra da limitação de mandatos, já tenham exercido três mandatos consecutivos apenas poderão ser reeleitos por mais um mandato, não se aplicando posteriormente o disposto no n.º 2.

#### Artigo 54.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT, o requerimento fundamentado será apresentado ao secretário-geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao secretário-geral, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do man-

dato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento do mesmo sindicato.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do secretário-geral ou do presidente da UGT, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 55.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT.

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

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT.

#### Artigo 56.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos desde que devidamente provado e autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT;

b) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 57.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT para o qual tenham sido eleitos os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 55.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou falem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 72.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT.

#### Artigo 58.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

### CAPÍTULO V

#### Das federações e uniões

#### Artigo 59.º

##### Federações

1 — A federação é uma associação sindical constituída por sindicatos representativos de um ou mais sectores de actividade ou profissão.

2 — Poderão filiar-se na UGT federações maioritariamente constituídas por sindicatos directamente filiados na UGT ou que representem sectores não representados pelos sindicatos filiados.

#### Artigo 60.º

##### Uniões

1 — A UGT poderá criar uniões de sindicatos no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, constituídas por todas as associações sindicais filiadas na UGT, que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical na área da união.

2 — Nas uniões da UGT poderão ainda filiar-se:

- a) Associações sindicais independentes;
- b) Trabalhadores em nome individual quando a sua área regional ou profissional não estiverem abrangidas por nenhuma associação sindical filiada na UGT.

3 — As uniões designar-se-ão por UGT seguida da indicação do respectivo âmbito geográfico.

4 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, definirá o âmbito geográfico das uniões e aprovará o respectivo estatuto tipo.

5 — As associações sindicais filiadas na UGT são membros obrigatórios e de pleno direito das uniões desde que tenham associados na respectiva área.

6 — A representação de cada associação sindical no congresso fundador da união será definida por regulamento eleitoral a aprovar pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional da UGT.

7 — A UGT remeterá anualmente a cada uma das uniões uma verba até ao máximo de 10 % da quotização recebida de cada associação sindical filiada referente aos trabalhadores sindicalizados na respectiva área, não sendo devida por estas associações mais quotização para a união.

### CAPÍTULO VI

#### Das comissões e movimento dos reformados

#### Artigo 61.º

##### Comissão de Mulheres

1 — A Comissão de Mulheres é integrada pelas(os) representantes das organizações de mulheres existentes nas associações sindicais filiadas.

2 — A Comissão de Mulheres tem como principal objectivo promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo, funcionando junto do secretariado executivo e apoiando os órgãos da UGT na definição das políticas necessárias à prossecução dos fins enunciados.

3 — A Comissão de Mulheres tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco representantes das associações sindicais filiadas, eleitas em plenário da Comissão de Mulheres;
- b) Por dois membros, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente da Comissão.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da Comissão de Mulheres.

5 — O secretariado da Comissão de Mulheres apresentará ao secretariado executivo um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea f) do artigo 37.º

6 — A Comissão de Mulheres representa a UGT nas organizações de mulheres e organismos para a igualdade, nacionais e internacionais, competindo ao secretariado executivo a respectiva nomeação.

#### Artigo 62.º

##### Comissão de Juventude

1 — A Comissão de Juventude é integrada pelos representantes dos departamentos de juventude existentes nas associações sindicais filiadas e funciona junto ao secretariado executivo, apoiando-o na definição da política de juventude da UGT.

2 — A Comissão de Juventude tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco representantes das associações sindicais filiadas, eleitas em plenário da Comissão de Juventude;
- b) Por dois membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente da Comissão.

3 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da Comissão de Juventude.

4 — O secretariado da Comissão de Juventude apresentará ao secretariado executivo um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea f) do artigo 37.º

5 — A Comissão de Juventude representa a UGT nos organismos externos, nacionais e internacionais, directamente relacionados com a juventude, competindo ao secretariado executivo a respectiva nomeação.

#### Artigo 63.º

##### Ala de Quadros

1 — Constituir-se-á, junto ao secretariado nacional, a Ala de Quadros.

2 — O plenário da Ala de Quadros é constituído por quadros designados pelas associações sindicais filiadas, de acordo com os seguintes parâmetros:

a) Dois elementos por cada associação sindical específica de quadros;

b) Dois elementos por cada associação sindical que tenha um número de associados superior a 30 000, desde que, de entre estes, mais de 10 % sejam quadros;

c) Um elemento por cada uma das restantes associações sindicais que, de entre outros trabalhadores, também representem quadros, sendo aquelas associações sindicais definidas pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3 — A Ala de Quadros tem um secretariado constituído:

a) Por três representantes das associações sindicais filiadas eleitas em plenário da Ala de Quadros;

b) Por dois membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Ala de Quadros será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da Ala de Quadros.

5 — A Ala de Quadros procederá ao estudo e análise de matérias de interesse geral e ou específico dos quadros, que apresentará para discussão no conselho geral, no secretariado nacional e no secretariado executivo.

6 — A Ala de Quadros promoverá ainda apoio às associações sindicais filiadas de modo a reforçar a implantação da central junto aos quadros.

7 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvida a Ala de Quadros, poderá redefinir os números fixados no n.º 2 deste artigo.

#### Artigo 64.º

##### Movimento dos Reformados

1 — O Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas — MODERP funciona junto ao secretariado nacional, apoiando-o na definição da política de apoio aos pensionistas e reformados e executando as suas orientações na defesa e prestação de serviços aos mesmos.

2 — O MODERP organiza-se de acordo com um regulamento próprio, a aprovar pelo secretariado nacional, sob proposta do Movimento.

3 — Para efeitos do disposto no artigo 60.º, o MODERP é considerado uma associação sindical.

## CAPÍTULO VII

### Das comissões UGT de empresa e das secções

#### Artigo 65.º

##### Comissões UGT de empresa

1 — As comissões UGT de empresa são órgãos locais da UGT, destinando-se a organizar e coordenar a actividade das associações sindicais filiadas na empresa ou organismo equiparado, de modo a garantir uma mais completa assistência sindical aos associados das mesmas.

2 — As comissões UGT de empresa são constituídas pelos delegados sindicais de cada uma das associações sindicais.

3 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das comissões UGT de empresa.

#### Artigo 66.º

##### Secções

1 — A UGT poderá estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional, podendo, para o efeito, criar secções ou outras estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação, sempre que as condições do meio o aconselhem.

2 — A UGT poderá ainda criar secções no estrangeiro quando o justifique a representação dos trabalhadores portugueses que aí prestam serviço.

3 — A criação de secções compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

## CAPÍTULO VIII

### Do regime patrimonial

#### Artigo 67.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado nacional criar os livros adequados, justificativos das receitas e despesas, e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT.

#### Artigo 68.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pela UGT para o efeito e de doações ou legados.

2 — Serão, no entanto, recusados quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

### Artigo 69.º

#### Fundo de solidariedade

1 — Será criado um fundo de solidariedade para apoio às associações sindicais filiadas e ao movimento sindical em geral, nos termos e para os efeitos referidos nos artigos 8.º e 14.º dos estatutos.

2 — Constituirão receitas do Fundo de Solidariedade as contribuições voluntárias das associações sindicais filiadas e as contribuições e receitas de iniciativas organizadas para esse fim.

### Artigo 70.º

#### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO IX

### Do regime disciplinar

### Artigo 71.º

#### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT e julgar, em 2.ª instância, as infracções por parte das associações sindicais filiadas aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT.

### Artigo 72.º

#### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 15.º e 56.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT e, nomeadamente, na sua declaração de princípios.

### Artigo 73.º

#### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

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

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

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

### Artigo 74.º

#### Prescrição

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

## CAPÍTULO X

### Das disposições finais e transitórias

### Artigo 75.º

#### Delegações regionais

1 — As delegações regionais e distritais mantêm-se em funcionamento até à realização do congresso fundador das respectivas uniões.

2 — Os coordenadores das secções regionais são membros por inerência do secretariado nacional até extinção da respectiva delegação.

### Artigo 76.º

#### Alteração dos estatutos e da declaração de princípios

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à declaração de princípios, natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos, modo de eleição dos órgãos e extinção e dissolução da UGT são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

### Artigo 77.º

#### Dissolução da UGT

1 — A integração ou fusão da UGT com outra organização sindical, bem como a sua dissolução, só poderá

efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e qual o destino dos bens da UGT, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos filiados.

#### Artigo 78.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 79.º

##### Entrada em vigor

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

### ANEXO

#### Regulamento de tendências

(aprovado no I Congresso Ordinário da UGT em 27 e 28 de Janeiro de 1979)

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos da UGT.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

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

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo

número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

#### Artigo 5.º

##### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos, 5 % dos delegados ao congresso da UGT.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

#### Artigo 6.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 7.º

##### Associação

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

#### Artigo 8.º

##### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado nacional sobre as decisões mais importantes da UGT, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado nacional, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 15 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 125 do livro n.º 2.



## II — DIRECÇÃO

### **Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga**

Eleição em 6 de Setembro de 2009 para mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Presidente — Manuel António da Silva Ribeiro, 53 anos de idade, sócio n.º 34, residente na Rua da Quinta Nova, freguesia de Fermentões, concelho de Guimarães, está ao serviço da Fábrica Términus — Acabamento de Peles, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 8711239, de 10 de Janeiro de 2008, do arquivo de identificação de Braga, cartão de cidadão n.º 8711239, número de identificação fiscal 127913912.

Vice-presidente — Domingos de Castro Ribeiro, 41 anos de idade, sócio n.º 86, residente na Rua de Bouço do Cabo, São Mamede d'Este, concelho de Braga, está ao serviço da Fábrica de Curtumes de Roldes, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 3943849, de 10 de Janeiro de 2008, do arquivo de identificação de Braga, cartão de cidadão n.º 10467065, número de identificação fiscal 184484200.

Tesoureiro — Manuel Eduardo Castro Oliveira, 39 anos de idade, sócio n.º 102, residente na Avenida da República do Brasil, freguesia de Caldelas, concelho de Guimarães, está ao serviço da Fábrica de Curtumes de Roldes, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 9246527, de 2 de Novembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, número de identificação fiscal 183445910.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

### **Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas**

Eleição em 5 de Janeiro de 2010 para mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — CLMC — Multimédia, S. A., representada por José Manuel Castello Lopes.

Secretário — ZON Lusomundo Cinemas, S. A., representada pelo Dr. Carlos Viegas Almeida.

Tesoureiro — Cinema International Corporation & Cia, representada pelo Dr. Simão Lourenço Fernandes.

Vogais:

Colúmbia Tristar Warner — Filmes de Portugal, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. João Henrique Vasconcelos Meireles Cameira.

New Líneo Cinemas de Portugal, L.<sup>da</sup>, representada por Sérgio Saruga.

PRISVÍDEO — Edições Videográficas, S. A., representada pelo Dr. Jorge Manuel Martins Dias.

António Feliciano Inácio.

### **Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros**

Eleição em 24 de Novembro de 2008 para mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — firma Construções Teixeira Cunha, L.<sup>da</sup>, representada por António José Teixeira.

Vice-presidente — firma António & Fernandes, L.<sup>da</sup>, representada por António Maria Fernandes.

1.º secretário — firma José Eduardo Gomes Gonçalves, representada por José Eduardo Gomes Gonçalves.

2.º secretário — firma Santa Casa da Misericórdia de Macedo de Cavaleiros, representada por Alfredo Augusto Castanheira Pinto.

Tesoureiro — firma Paulo Jorge Fernandes Pinto, representada por Paulo Jorge Fernandes Pinto.

1.º vogal — firma João Aníbal Moreira e Silva Gomes Saraiva, representada por João Aníbal Moreira e Silva Gomes Saraiva.

2.º vogal — firma Carlos Alberto Maravilha Azevedo, representada por Carlos Alberto Maravilha Azevedo.

### **ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal**

Eleição em 21 de Dezembro de 2009 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Red Oak, S. A., representada pelo Dr. João Costa.

Vice-presidentes:

Somelos Fiafio — Fios Têxteis, S. A., representada pelo Dr. Paulo Teixeira de Melo.

Têxtil António Falcão, S. A., representada pelo Dr. António Falcão.

#### **Vogais:**

Alves Pereira Tapeçarias, S. A. representada pelo Dr. Pedro Alves Pereira.

Estamparia Adalberto, S. A., representada pelo engenheiro Mário Jorge Machado.

Fábrica de Malhas Sácole II, L.<sup>da</sup>, engenheiro André Sá Rocha Pinho.

Fernando Valente & C.<sup>a</sup>, S. A., representada pela Dr.<sup>a</sup> Fernanda Valente.

INARBEL — Indústria de Malhas e Confecções, S. A., representada por José Armindo Ferraz.

Lameirinho — Indústria Têxtil, S. A., representada pelo Dr. José Miguel Coelho Lima.

Malhas Sonicarla, S. A., representada pela Dr.<sup>a</sup> Carla Ferreira.

TMG — Tecidos para Vestuário e Decoração, S. A., representada pela Dr.<sup>a</sup> Isabel Gonçalves Furtado.

#### **Suplentes:**

Tavar — Criação e Comercialização de Vestuário, L.<sup>da</sup>, representada por Américo Tavares.

TOVARTEX — Indústria Têxtil, L.<sup>da</sup>, representada por Christian Bothmann.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

...

### **II — ELEIÇÕES**

#### **Companhia Nacional de Bailado**

Eleição em 11 de Dezembro de 2009 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Maria Victoria Monge Alfonso — bilhete de identidade n.º 72971748-Q, de 10 de Janeiro de 2006, Espanha.

Álvaro José Ferreira dos Santos — bilhete de identidade n.º 7714208, de 19 de Janeiro de 2006, Lisboa.

José Carlos Pereira Barrela de Oliveira — bilhete de identidade n.º 6227421, de 23 de Fevereiro de 2001, Lisboa.

#### **Suplentes:**

Ana Lacerda.

João Carlos Petrucci.

Frederico Gameiro.

Registado em 15 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 143 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Gonçalves & Cachadinha, 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 da empresa Gonçalves & Cachadinha, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 6 de Janeiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores da Gonçalves & Cachadinha, S. A., empresa do ramo de construção civil e obras públicas sediada na Póvoa de Varzim, vêm pelo presente comunicar a intenção de promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança do trabalho, de acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 102/2009.

[...] Referimos ainda que pretendemos promover que o processo eleitoral seja realizado no dia 14 de Maio de 2010.»

Seguem-se as assinaturas de sete trabalhadores.

### **BETOMINHO — Sociedade de Construções, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da BETOMINHO — Sociedade de Construções, S. A., ao abrigo do n.º 3.º do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 06 de Janeiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores da BETOMINHO — Sociedade de Construções, S. A., empresa do ramo da construção civil e obras públicas sediada na Póvoa de Varzim, vêm pelo presente comunicar a intenção de promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança do trabalho, de acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 102/2009.

[...] Referimos ainda que pretendemos promover que o processo eleitoral seja realizado no dia 14 de Maio de 2010.»

Seguem 27 assinaturas dos trabalhadores.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Assistente Administrativo - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 1**).
- **Mecânico/a de Automóveis Ligeiros - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 2**).
- **Mecânico/a de Serviços Rápidos - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 3**).
- **Operador/a de Acabamentos de Madeira e Mobiliário - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 4**).
- **Operador/a Agrícola - Horticultura/Fruticultura - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 5**).
- **Operador/a de Jardinagem - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 6**).
- **Cozinheiro/a - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 7**).
- **Empregado/a de Andares - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 8**).
- **Empregado/a de Mesa - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 9**).

## Anexo 1:

**ASSISTENTE ADMINISTRATIVO (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- SECRETARIADO E TRABALHO ADMINISTRATIVO
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Executar, sob supervisão, tarefas administrativas relativas ao funcionamento de uma empresa ou serviço público, seguindo procedimentos estabelecidos.
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Assistente Administrativo

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>2</sup>**

<b>Formação para a Inclusão (FI)<sup>3</sup></b>				
	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25
<b>Formação de Base</b>				<b>Horas</b>
	<b>ÁREAS DE COMPETÊNCIAS - CHAVE</b>	Cidadania e Empregabilidade (CE)		150
		Linguagem e Comunicação (LC)		150
		Matemática para a Vida (MV)		150
		Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)		150

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>3</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

	Código	UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	0623AFI	1 Empresa e produção	50
	0624AFI	2 Estrutura e funções de uma organização	50
	0651AFI	3 Técnicas de digitação	100
	0626AFI	4 Posto de trabalho - organização e gestão	75
	6375FI	5 Língua portuguesa - documentação administrativa e comercial	100
	6376FI	6 Serviço de estafeta interno e externo	100
	0629	7 Circuito da correspondência comercial	100
	0653AFI	8 Arquivo - organização e manutenção	100
	0631AFI	9 Organização e manutenção de arquivos e ficheiros	100
	0632	10 Acolhimento e encaminhamento	50
	0633AFI	11 Comunicação empresarial – presencial e telefónica	100
	6377FI	12 Serviço de reprografia	100
<b>Formação Tecnológica</b>		<b>UFCD (cont.)</b>	<b>Horas</b>
	0635	13 Componentes do contrato de trabalho	75
	6378FI	14 Ética e sigilo profissional	25
	6379FI	16 Gestão de informação de clientes	25
	0360AFI	17 Documentação comercial	50
	0640AFI	18 Documentação administrativa	50
	6380FI	19 Gestão de encomendas	25
	6381FI	20 Recepção de encomendas	25
	6382FI	21 Gestão do Económico Administrativo	25
	3837AFI	22 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho	75
	0645AFI	23 Escritório electrónico – segurança e partilha de ficheiros	25
	0646AFI	24 Informática na actividade administrativa	50
	0647	25 Aplicações informáticas de gestão integrada	25
	0648	26 Gestão de bases de dados e correio electrónico	25
<b>Formação Prática em Contexto de Trabalho</b>			<b>1200 H</b>

## Anexo 2:

**Mecânico/a de Automóveis Ligeiros (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)**
**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>4</sup>**

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- AUTOMÓVEL
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias simples e efectuar reparações nos diversos sistemas mecânicos de automóveis ligeiros, sob supervisão, seguindo parâmetros e especificações técnicas e respeitando as normas de protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho .
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Mecânico/a de Automóveis Ligeiros

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>5</sup>**

<b>Formação para a Inclusão (FI)<sup>6</sup></b>				
	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25

<sup>4</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.ang.gov.pt](http://www.catalogo.ang.gov.pt) em "actualizações".

<sup>5</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.ang.gov.pt](http://www.catalogo.ang.gov.pt) em "actualizações".

<sup>6</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.



Formação de Base	ÁREAS DE COMPETÊNCIAS-CHAVE		Horas
		Cidadania e Empregabilidade (CE)	150
		Linguagem e Comunicação (LC)	150
		Matemática para a Vida (MV)	150
		Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)	150

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	1523	1 Introdução ao sector automóvel	25
	1524AFI	2 Materiais - ferrosos, não ferrosos e não metálicos	25
	1525AFI	3 Desenho técnico - construções geométricas e projecções ortogonais	50
	3837	4 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho	100
	5004AFI	5 Serralharia para mecânicos	50
	1527AFI	6 Instalações, equipamentos e ferramentas	50
	5005AFI	7 Diagnóstico e reparação em sistemas de travagem	100
	5006AFI	8 Diagnóstico e reparação em sistemas de segurança activa e passiva	75
	5007AFI	9 Diagnóstico e reparação em sistemas de direcção / suspensão	100
	5008AFI	10 Rodas / pneus / geometria de direcção	75
	5009AFI	11 Diagnóstico e reparação em sistemas de transmissão manual	100
	5010AFI	12 Sistemas de transmissão automática	50
	5011AFI	13 Diagnóstico e reparação em sistemas de transmissão automática	50
	5012AFI	14 Motores – reparação / dados técnicos	100
	5013AFI	15 Motores – diagnóstico de avarias / informação técnica	100
	5014AFI	16 Electricidade automóvel	75
	5015AFI	17 Electricidade / electrónica	100
	5016AFI	18 Sistemas de ignição e injeção electrónica de motores a gasolina	100
	5017AFI	19 Diagnóstico e reparação em sistemas de ignição e injeção electrónica de motores a gasolina	75
	1544AFI	20 Sistemas de injeção diesel	50
	5018AFI	21 Diagnóstico e reparação em sistemas de injeção diesel	75
	5019AFI	22 Diagnóstico e reparação em sistemas de antipoluição / sobrealimentação	75
	5020AFI	23 Organização oficial e controlo de qualidade / Manutenção de instalações, equipamentos e ferramentas	50

**Formação Prática em Contexto de Trabalho**

1200 H

**Anexo 3:****Mecânico/a de Serviços Rápidos (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>7</sup>**

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- AUTOMÓVEL
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias simples, efectuar a substituição e montagem de componentes de sistemas mecânicos e eléctricos e proceder à desempanagem e ao reboque de veículos automóveis, sob supervisão, seguindo parâmetros e especificações técnicas e respeitando as normas de protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho .
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Mecânico/a de Serviços Rápidos

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>8</sup>**

<b>Formação para a Inclusão (FI)<sup>9</sup></b>				
	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25

<sup>7</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.ang.gov.pt](http://www.catalogo.ang.gov.pt) em "actualizações".

<sup>8</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.ang.gov.pt](http://www.catalogo.ang.gov.pt) em "actualizações".

<sup>9</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

<b>Formação de Base</b>	<b>ÁREAS DE COMPETÊNCIAS - CHAVE</b>		<b>Horas</b>
		Cidadania e Empregabilidade (CE)	150
		Linguagem e Comunicação (LC)	150
		Matemática para a Vida (MV)	150
		Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)	150

<b>Formação Tecnológica</b>	<b>Código</b>	<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
	1523	1 Introdução ao sector automóvel	25
	1524AFI	2 Materiais - ferrosos, não ferrosos e não metálicos	25
	1525AFI	3 Desenho técnico - construções geométricas e projecções ortogonais	50
	3837	4 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho	100
	5004AFI	5 Serralharia para mecânicos	50
	1527AFI	6 Instalações, equipamentos e ferramentas	50
	5005AFI	7 Diagnóstico e reparação em sistemas de travagem	100
	5007AFI	8 Diagnóstico e reparação em sistemas de direcção / suspensão	100
	5008AFI	9 Rodas / Pneus / Geometria de direcção	75
	5059AFI	10 Sistemas de transmissão para mecânico de serviços rápidos	50
	5013AFI	11 Motores – diagnóstico de avarias / Informação técnica	100
	5014AFI	12 Electricidade automóvel	75
	5015AFI	13 Electricidade / Electrónica	100
	1609	14 Sistemas de iluminação e aviso	100
	5016AFI	15 Sistemas de ignição e injeção electrónica de motores a gasolina	100
	1544AFI	16 Sistemas de injeção Diesel	50
	5023AFI	17 Sistemas antipoluição	75
	5024AFI	18 Sistemas de climatização	100
	5027AFI	19 Sistemas de informação e comunicação	100
	1636	20 Processo de comunicação	75
	1529AFI	21 Relação com o cliente/comportamento organizacional	100
	5020AFI	22 Organização oficial e controlo de qualidade / Manutenção de instalações, equipamentos e ferramentas	50

**Formação Prática em Contexto de Trabalho**

1200 H

**Anexo 4:****Operador/a de Acabamentos de Madeira e Mobiliário (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>10</sup>**

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- Materiais (Madeiras)
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Executar, reparar e acabar, sob supervisão, elementos simples construtivos de peças de mobiliário e de outros artigos em madeira e derivados, por meios manuais e de maquinaria simples, respeitando as normas de protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Operador/a de Acabamentos de Madeira e Mobiliário

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>11</sup>**

<b>Formação para a Inclusão (FI)<sup>12</sup></b>				
	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25

<sup>10</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>11</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>12</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

<b>Formação de Base</b>	<b>ÁREAS DE COMPETÊNCIAS - CHAVE</b>	<b>Horas</b>	
		Cidadania e Empregabilidade (CE)	150
		Linguagem e Comunicação (LC)	150
		Matemática para a Vida (MV)	150
		Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)	150

<b>Formação Tecnológica</b>	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
	2331AFI	1	Marcações, medições e traçagens de peças de madeira	75
	6383FI	2	Leitura de especificações técnicas	50
	0349AFI	3	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	50
	2334AFI	4	Operações com ferramentas manuais - iniciação	100
	2335AFI	5	Matérias e materiais - madeiras	50
	2336AFI	6	Operações com ferramentas manuais - desenvolvimento	100
	2337AFI	7	Processos de manutenção e afiação de ferramentas manuais	50
	2338AFI	8	Máquinas ferramenta - iniciação	100
	2339AFI	9	Qualidade - indústria da madeira	75
	6384FI	10	Processos de marcação de samlagens	75
	6385FI	11	União de peças por samlagem	100
	2369AFI	12	Tratamento e preparação da superfície do suporte	75
	2370AFI	13	Produtos de acabamento	75
	2371AFI	14	Processos de acabamento - madeira e mobiliário	100
	2372AFI	15	Qualidade no acabamento - produtos de madeira e mobiliário	75
	2373AFI	16	Organização e preparação do trabalho – planificação e logística	50
	2374AFI	17	Preparação e aplicação de velaturas	75
	2375	18	Preparação e aplicação de ceras	50
	2376AFI	19	Preparação e aplicação de produtos de acabamento	100
	2377AFI	20	Acabamentos tradicionais	75
	2378AFI	21	Aplicação de decapantes	50
	2379AFI	22	Acabamento por meio de pistola	75

**Formação Prática em Contexto de Trabalho**

1200 H

## Anexo 5:

**Operador/a Agrícola - Horticultura/Fruticultura (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>13</sup>**

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- Produção Agrícola e Animal
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Executar, sob supervisão, tarefas relativas à produção de produtos agrícolas - hortícolas e frutícolas -, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Operador/a Agrícola - Horticultura/Fruticultura

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>14</sup>**

<b>Formação para a Inclusão (FI)<sup>15</sup></b>				
	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25
<b>Formação de Base</b>				<b>Horas</b>
	<b>Áreas de Competências - CNAVE</b>	Cidadania e Empregabilidade (CE)		150
		Linguagem e Comunicação (LC)		150
		Matemática para a Vida (MV)		150
		Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)		150

<sup>13</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>14</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>15</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

		Código	UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	2918AFI	1	A agricultura como área de trabalho	25
	2853AFI	2	Constituição, funcionamento e conservação do tractor/veículos e engate e regulação de alfaias agrícolas	75
	2856AFI	3	Factores edafo-climáticos e agricultura	50
	2857AFI	4	Botânica agrícola	50
	2863AFI	5	As pragas, doenças, infestantes, acidentes e as exigências culturais	50
	2858AFI	6	Processos e métodos de mobilização do solo	50
	2859AFI	7	Processos e métodos de correcção/fertilização do solo	50
	2919AFI	8	Processos e métodos de protecção fitossanitária	50
	2921AFI	9	Normas de qualidade, protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola	50
	2922	10	Manejo animal e manutenção de espaços florestais	100
	3026AFI	11	Enquadramento e planificação do cultivo de culturas hortícolas	100
	3027AFI	12	Operações culturais inerentes à instalação, ao ar livre e em forçagem, e à protecção fitossanitária das culturas hortícolas	100
		Código	UFCD (cont.)	Horas
	3028AFI	13	Instalação, manutenção/condução e colheita de cultura hortícola comestível 1	50
	5247AFI	14	Instalação, manutenção/condução e colheita de cultura hortícola comestível 2	50
	5248AFI	15	Instalação, manutenção/condução e colheita de cultura hortícola comestível 3	50
	5249AFI	16	Instalação, manutenção/condução e colheita de cultura hortícola comestível 4	50
	3029AFI	17	Instalação, manutenção/condução e colheita de cultura hortícola ornamental 1	50
	5250AFI	18	Instalação, manutenção/condução e colheita de cultura hortícola ornamental 2	50
	5251AFI	19	Instalação, manutenção/condução e colheita de cultura hortícola ornamental 3	50
	5252AFI	20	Instalação, manutenção/condução e colheita de cultura hortícola ornamental 4	50
	3030AFI	21	Enquadramento e planificação de culturas frutícolas	50
	3031AFI	22	Operações culturais inerentes à implantação de um pomar	50
	3032AFI	23	Protecção fitossanitária das fruteiras	50
	3033AFI	24	Implantação e manutenção de um pomar 1	50
	5253AFI	25	Implantação e manutenção de um pomar 2	50
	3034AFI	26	Condução de um pomar 1	50
	5254AFI	27	Condução de um pomar 2	50
	3043AFI	28	Enquadramento da horticultura nos princípios da agricultura biológica	100
<b>Formação Prática em Contexto de Trabalho</b>				1200 H

**Anexo 6:****Operador/a de Jardinagem (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>16</sup>

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- Floricultura e Jardinagem
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Executar, sob supervisão, tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Operador/a de Jardinagem

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**<sup>17</sup>

<b>Formação para a Inclusão (FI)</b>				
	<b>Código<sup>18</sup></b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25

<sup>16</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>17</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>18</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.



Formação de Base		Horas	
ÁREAS DE COMPETÊNCIAS - CHAVE	Cidadania e Empregabilidade (CE)	150	
	Linguagem e Comunicação (LC)	150	
	Matemática para a Vida (MV)	150	
	Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)	150	

  

Formação Tecnológica		Código	UFCD	Horas
		3059AFI	1 Morfologia vegetal	25
		3060AFI	2 Botânica	25
		3061AFI	3 Factores edafo-climáticos	25
		6386FI	4 Manutenção de jardins - iniciação	75
		3062AFI	5 Manutenção de jardins	100
		3063AFI	6 Sistemas de rega e drenagem	75
		3064AFI	7 Adubações de cobertura e manutenção	75
		3065AFI	8 Podas	100
		3066AFI	9 Fitossanidade	50
		3067AFI	10 Manutenção de relvados em jardins	100
		3070AFI	11 Fertilização	50
		3071AFI	12 Moto cultivador	25
		3072AFI	13 Preparação de solos para jardins	100
		3073AFI	14 Construção / Instalação de infra-estruturas paisagísticas	75
		3074AFI	15 Estilos de jardins	25
		3075AFI	16 Plantas ornamentais - multiplicação	75
		3076AFI	17 Plantação em vasos e floreiras	75
		3077	18 Plantação em jardins	100
		3078AFI	19 Instalação de relvados - plantação	75
		3079AFI	20 Instalação de relvados - sementeira	75
		3080AFI	21 Instalação de relvados - placas	75
		6387FI	22 Normas de qualidade, protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde na jardinagem	50
		6388FI	23 Compostagem	75
		4388AFI	24 Viveiros de plantas	75

  

Formação Prática em Contexto de Trabalho			1200 H
--	--	--	--------

## Anexo 7:

**Cozinheiro/a (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>19</sup>**

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- Hotelaria e Restauração
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Preparar, cozinhar e emplatrar alimentos, sob supervisão, em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras, respeitando as normas de protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Cozinheiro/a

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>20</sup>**

<b>Formação para a Inclusão (FI)<sup>21</sup></b>				
	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25
<b>Formação de Base</b>	<b>Áreas de Competências - OBASE</b>			<b>Horas</b>
			Cidadania e Empregabilidade (CE)	150
			Linguagem e Comunicação (LC)	150
			Matemática para a Vida (MV)	150
			Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)	150

<sup>19</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.ang.gov.pt](http://www.catalogo.ang.gov.pt) em "actualizações".

<sup>20</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.ang.gov.pt](http://www.catalogo.ang.gov.pt) em "actualizações".

<sup>21</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

Código	UFCD	Horas
3296AFI	1 Higiene e segurança alimentar	25
3297AFI	2 Sistema HACCP ( <i>Hazard Analysis and Critical Control Points</i> )	25
6389FI	3 Conceitos de saúde e factores de risco	50
3299AFI	4 Organização e gestão da cozinha	25
6390FI	5 Limpeza e higienização dos equipamentos e instalações de restauração	75
3300AFI	6 Preparação e conservação de vegetais	100
3301AFI	7 Preparação e conservação de peixe e marisco	50
3302AFI	8 Preparação e conservação de carnes, aves e caça	50
3303AFI	9 Confeção de sopas, cremes e caldos e consommés	100
3304AFI	10 Confeção de saladas	50
3305AFI	11 Confeção de fundos, molhos e pratos principais de cozinha	100
6391FI	12 Confeção de guarnições	100
3306AFI	13 Confeção de sobremesas	100
3315AFI	14 Nutrição e dietética	25

Código	UFCD (cont.)	Horas
3309AFI	15 Confeção de entradas/acepipes regionais	100
3310AFI	16 Confeção de sopas, cremes e caldos regionais	100
3311AFI	17 Confeção de pratos regionais de peixe e marisco	50
3312AFI	18 Confeção de pratos regionais de carne	100
3313AFI	19 Confeção de sobremesas regionais	100
3314AFI	20 Articulação da actividade de cozinha com o serviço de mesa regular	25
3317AFI	21 Confeção de entradas/acepipes internacionais	25
3318AFI	22 Confeção de sopas, cremes, caldos e consommés internacionais	25
3319AFI	23 Confeção de guarnições internacionais	25
3320AFI	24 Confeção de pratos internacionais de peixe e marisco	25
3321AFI	25 Confeção de pratos internacionais de carne	25
3322AFI	26 Confeção de compotas, geleias e sobremesas de fruta internacionais	25
3323AFI	27 Confeção de produtos de pastelaria e sobremesas internacionais	25
3324AFI	28 Articulação da actividade de cozinha com o serviço de mesa especial	25
3307	29 Língua francesa na cozinha – vocabulário técnico	25
3298AFI	30 Gestão da qualidade	25

**Formação Prática em Contexto de Trabalho**

1200 H

**Anexo 8:****Empregado/a de Andares (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>22</sup>

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- Hotelaria e Restauração
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Executar, sob supervisão, o serviço de limpeza, arrumação e decoração dos quartos, andares e zonas comuns e do serviço de lavandaria/rouparia da unidade hoteleira, de modo a garantir um serviço de qualidade e a satisfação dos clientes, respeitando as normas de protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho..
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Empregado/a de Andares

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**<sup>23</sup>

<b>Formação para a Inclusão (FI)</b> <sup>24</sup>				
	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25

<sup>22</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".<sup>23</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".<sup>24</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

Formação de Base		Horas	
ÁREAS DE COMPETÊNCIAS - CHAVE	Cidadania e Empregabilidade (CE)	150	
	Linguagem e Comunicação (LC)	150	
	Matemática para a Vida (MV)	150	
	Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)	150	

  

Formação Tecnológica		Código	UFCD	Horas
	3803AFI	1	Serviços de alojamento hoteleiro como área de negócio - noções básicas	75
	3376AFI	2	Serviços de alojamento hoteleiro como área de trabalho	75
	6389FI	3	Conceitos de saúde e factores de risco	50
	3377AFI	4	Práticas de segurança, higiene e saúde nos serviços de andares em hotelaria	100
	3539AFI	5	Deontologia e ética profissional	50
	3378	6	Organização e funcionamento do serviço de andares	75
	3379	7	Funcionamento e conservação dos equipamentos, materiais e produtos de limpeza	100
	3380AFI	8	Processos e métodos de limpeza de quartos, casas de banho, andares e zonas comuns	100
	3381AFI	9	Processos e métodos de arrumação de quartos, casas de banho, andares e zonas comuns	100
	3382AFI	10	Atendimento e assistência a clientes	75
	3383AFI	11	Língua inglesa - serviço de andares	50
	0350AFI	12	Comunicação interpessoal – comunicação assertiva	100
	3385AFI	13	Organização e funcionamento dos serviços de lavandaria/rouparia	50
	3386	14	Funcionamento e conservação dos equipamentos, materiais e produtos de limpeza das secções de lavandaria/rouparia	50
	3387AFI	15	Processos e métodos de lavagem de roupa	75
	3388AFI	16	Processos e métodos de secagem e passagem de roupa	100
	3390AFI	17	Processos e técnicas de costura	50
	3391	18	Informação aos clientes	50
	3392AFI	19	Língua inglesa – serviço de roupa - lavandaria	50
	3394AFI	20	Aprovisionamento, gestão de stocks e inventariação no serviço de andares	75
	3395AFI	21	Conservação e manutenção no serviço de andares	50
	3396AFI	22	Técnicas de decoração no serviço de andares	50
	3397AFI	23	Técnicas de decoração floral	50

  

Formação Prática em Contexto de Trabalho		1200 H
--	--	--------

**Anexo 9:****Empregado/a de Mesa (Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades)****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>25</sup>

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- Hotelaria e Restauração
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Executar, sob supervisão, o serviço de mesa em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras, respeitando as normas de protecção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Empregado/a de Mesa

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**<sup>26</sup>

<b>Formação para a Inclusão (FI)</b> <sup>27</sup>				
	<b>Código</b>		<b>UFCD</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação para a Integração</b>	6369FI	<b>1</b>	Portefólio	25
	6370FI	<b>2</b>	Balanço de competências / Plano individual de formação	50
	6371FI	<b>3</b>	Igualdade de oportunidades	25
	6372FI	<b>4</b>	Procura activa de emprego	50
	6373FI	<b>5</b>	Legislação Laboral	25
	6374FI	<b>6</b>	Empreendedorismo	25

<sup>25</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>26</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>27</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

Formação de Base	ÁREAS DE COMPETÊNCIAS - CHAVE	Horas	
		Cidadania e Empregabilidade (CE)	150
		Linguagem e Comunicação (LC)	150
		Matemática para a Vida (MV)	150
		Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)	150

Formação Tecnológica	Código	UFCD	Horas
	3296AFI	1 Higiene e segurança alimentar	25
	3297AFI	2 Sistema HACCP ( <i>Hazard Analysis and Critical Control Points</i> )	25
	6389FI	3 Conceitos de saúde e factores de risco	50
	3327AFI	4 Organização e gestão do serviço de mesa	75
	3328AFI	5 Princípios da nutrição	25
	3329AFI	6 Preparação do serviço de mesa	100
	3804AFI	7 Atendimento e gestão de reclamações	50
	3331	8 Informação turística e hoteleira	25
	3332	9 Alimentos - características e confeção	100
	3333AFI	10 Preparação e serviço de aperitivos sólidos, refeições ligeiras e produtos de cafetaria	100
	3334AFI	11 Requisições, controlo de custos e facturação de serviços	25
	3335	12 Língua inglesa - serviço de cafetaria, balcão e mesa na restauração	50
	3337AFI	13 Serviço de vinhos	50
	3339AFI	14 Serviço de aperitivos, entradas e bebidas diversas	100
	3340AFI	15 Serviço de pratos principais e bebidas de acompanhamento	100
	3341AFI	16 Serviço de sobremesas e respectivas bebidas	75
	3342AFI	17 Preparação do bar - <i>mise-en-place</i>	100
	3345AFI	18 Preparação e realização do serviço de bar	100
	3346	19 Língua inglesa - serviço de mesa e bar na restauração e hotelaria	50
	3353AFI	20 Preparação e serviço de pequenos-almoços e serviço de alimentos e bebidas em room-services	75
	3354	21 Serviço de banquetes	75
	3355AFI	22 Serviço de buffets	75
	3356AFI	23 Serviços volantes	75
	3357AFI	24 Língua inglesa - serviços especiais de mesa	50
	3298AFI	25 Gestão da qualidade	25

**Formação Prática em Contexto de Trabalho**

1200 H

