



**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:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	810
— Portaria de extensão do CCT e das respectivas alterações entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	811
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra .....	812
— Portaria de extensão do CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	813
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES e outro .....	814

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros .....	815
— CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global .....	839
— CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras .....	849
— CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	850

#### 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 — Braga, União Geral de Trabalhadores de Braga — Constituição .....	851
— UGT — Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo — Constituição .....	862
— Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias — Alteração .....	872

**II — Direcção:**

— Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional .....	873
— SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins .....	874
— UGT — Braga, União Geral de Trabalhadores de Braga .....	874
— UGT — Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo .....	875

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

— FIHSP — Federação da Indústria Hoteleira e da Restauração de Portugal — Cancelamento .....	875
--	-----

**II — Direcção:**

— Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário .....	876
— ASSOMARL — Associação dos Operadores de Frutas do Mercado Abastecedor da Região de Lisboa .....	876

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

— CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. — Constituição .....	877
--	-----

**II — Eleições:**

— ANTROL — ALFA, Metalomecânica, S. A. ....	887
---	-----

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

— Grohe Portugal — Componentes Sanitários, L. <sup>da</sup> .....	887
---	-----

**II — Eleição de representantes:**

— CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A. ....	888
— Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E. ....	888
— Hospital Infante D. Pedro, E. P. E. ....	888
— FOPIL — Fábrica Ovarense de Plásticos, L. <sup>da</sup> .....	889
— PROBIGALP — Ligantes Betuminosos, S. A. ....	889
— Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E. ....	889

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:****Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	890
1. Integração de novas qualificações:	
...	
2. Integração de UFCD .....	892
3. Alteração de qualificações:	
...	
4. Exclusão de qualificações:	
...	
Nota rectificativa ao BTE, n.º 48/2009, de 29 de Dezembro .....	902

---

**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

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, abrangem as actividades de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, no território do continente, com excepção dos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém e do concelho de Grândola, bem como, no caso da primeira convenção, do concelho de Vila Real.

As associações sindicais signatárias solicitaram a extensão das alterações das referidas convenções, na mesma área e no mesmo âmbito de actividade, a empresas não representadas pela Confederação de empregadores outorgante

e aos respectivos trabalhadores que, segundo a FESAHT, não sejam representados pela mesma ou que, no caso do SETAA, sejam filiados neste.

As convenções actualizam as tabelas salariais. A avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo abrangidos pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 339, dos quais 221 (65,2 %) auferem retribuições inferiores às das convenções. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, o subsídio de almoço e as compensações das despesas de alimentação em pequenas deslocações. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto da extensão destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

No concelho de Vila Real, abrangido pela convenção referida em segundo lugar, a actividade agrícola é regulada por convenções celebradas pela Associação dos Agricul-

tores do Concelho de Vila Real, nomeadamente com o SETAA, pelo que são excluídos da extensão os empregadores filiados nesta associação.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções, com excepção das compensações das despesas de alimentação em pequenas deslocações porque compensam gastos já feitos para assegurar a prestação do trabalho.

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

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, são estendidas nas áreas respectivas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela Confederação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela Confederação de empregadores outorgante que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das compensações relativas às despesas de alimentação em pequenas deslocações, produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

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

Lisboa, 1 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão do CCT e das respectivas alterações entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, e as respectivas alterações publicadas no mesmo *Boletim...*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão do contrato inicial e das alterações às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que na área da convenção prossigam as actividades abrangidas e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

No citado *Boletim...*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, foi publicado o projecto de extensão do CCT inicial. No entanto, o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho só permite a extensão de convenções colectivas em vigor, pelo que só as matérias da referida convenção não alteradas pela convenção colectiva também publicada no mesmo *Boletim...* são estendidas.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão em virtude de o CCT inicial ser a primeira convenção entre estes outorgantes, não tendo sido considerado no apuramento dos quadros de pessoal de 2007.

A alteração da convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas de caixa, em 2,5 %, e as diuturnidades e o subsídio de chefia, em 2,6 %.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário da alteração da convenção retroactividade idêntica à nela prevista. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no

n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup> («Comparticipação nas despesas em pequenas deslocações») são excluídas da retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, e as alterações publicadas no mesmo *Boletim...*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009 são estendidas, nos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pela associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na alteração da convenção, com excepção do n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 1 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação sindical celebrante requereu a extensão das alterações da convenção, na mesma área, a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante do mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nelas previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As relações de trabalho na actividade de transformação de chapa de vidro são, ainda, abrangidas por outra convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009. Considerando a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas abrange as empresas filiadas na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial, em virtude de o contrato colectivo de trabalho publicado em 2008 ter procedido à alteração do número dos níveis de retribuição e do enquadramento das profissões e categorias profissionais nos referidos níveis de retribuição. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2007, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 2732 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de alimentação em 2,7 %, o subsídio para «grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas», indexado à tabela salarial, em 7,5 %, e o abono para falhas, em 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações.

Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de

aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de transformação de chapa e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 1 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão do CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

O contrato colectivo de trabalho entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 26, de 15 de Julho de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a actividade da indústria de betão

pronto e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

As associações signatárias solicitaram a extensão da referida convenção às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 2858, dos quais 2355 (82,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1650 (57,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,5 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 50 a 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como os subsídios para trabalhadores-estudantes, em 1,6 % e 1,7 %, o subsídio de turno, em 1,5 %, os subsídios de alimentação pela prestação de trabalho nocturno e suplementar, entre 1,5 % e 1,7 %, o abono mensal para falhas, em 1,7 %, as diuturnidades, em 1,5 %, as despesas de alimentação e alojamento em regime de deslocações, entre 1,5 % e 1,7 %, o subsídio de alimentação, em 1,7 %, e o seguro de acidentes pessoais nas deslocações, com um acréscimo de 1,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as comparticipações nas despesas de deslocação previstas na alínea a) do n.º 4 do anexo VI são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2009, na sequência do qual a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICOM) comunicou que se encontravam em curso negociações para a revisão do CCT celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FEVICOM e outros, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, sem, no entanto, deixar claro se tal comunicação configurava ou não uma oposição àquele aviso. Convidada a esclarecer a sua posição, não o fez, pelo que se procede à exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na referida federação, uma vez que, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão não pode aplicar-se a relações de

trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

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

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

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de betão pronto e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICOM).

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da alínea a) do n.º 4 da cláusula 7.ª do anexo vi produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 1 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 1 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem à actividade corticeira.

Os outorgantes da convenção requereram a extensão da mesma a todas as empresas do sector de actividade abrangido e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 729, dos quais 76 (10,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 43 (5,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,6 %. É nas empresas do escalão até nove trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, o subsídio de refeição, em 4 % e 2 % e o abono para falhas. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações mas, considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A exemplo das extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de outra convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto nas



empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector se aplicou o CCT celebrado pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade.

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

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

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

A presente extensão só abrange o território do continente. A actividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território das Regiões competiria aos respectivos Governos Regionais.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Asso-

ciação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Maio de 2009.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área geográfica e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destaca-

mento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes

do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4 — Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, n.ºs 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 50 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigora pelo prazo de três anos.

2 — O contrato renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos da cláusula seguinte.

3 — Havendo denúncia o contrato colectivo, renova-se por um período de um ano, findo o qual cessam os seus efeitos.

4 — Terminado o prazo de vigência inicial do contrato, ou de qualquer das suas renovações, sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária não indexadas, vigoram pelo prazo de 12 meses, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, renovando-se sucessivamente por igual período.

6 — No ano 2010, as tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O contrato colectivo pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada por carta registada com aviso de recepção dirigida à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.

3 — O contrato denunciado cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevivência fixado no n.º 3 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Conceitos gerais

«Profissão ou grupo profissional» — conjunto de funções correspondente a um universo de saberes de ordem técnica e tecnológica abrangendo áreas idênticas na sua origem.

«Nível salarial» — grau de remuneração, dentro de cada profissão, onde o trabalhador se encontra, e que resulta da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação e das exigências e perícias requeridas para o exercício da respectiva actividade.

«Período de integração/formação inicial» — é o período necessário para o trabalhador adquirir um conjunto de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma profissão, ou à melhoria do seu desempenho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição de profissões

No anexo II deste contrato são identificadas as profissões ou grupos profissionais por ele abrangidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com a actividade contratada, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões diferentes das nele previstas.

2 — O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data de início da produção de efeitos do presente contrato colectivo e que resultasse de obrigação prevista em contrato colectivo que anteriormente tenha vigorado.

3 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por este contrato, de profissão nele não prevista, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Progressão

Os trabalhadores poderão progredir nos níveis salariais da respectiva profissão por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos e habilitações escolares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

As empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objectivamente a progressão nos níveis salariais da profissão dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período de integração e formação

1 — A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2 — O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3 — Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

4 — O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo,

o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

## CAPÍTULO III

### Do contrato individual

#### SECÇÃO I

##### Formação do contrato

###### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Condições mínimas de admissão

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

#### SECÇÃO II

##### Informação

###### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Dever de informação

1 — O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

###### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Objecto do dever de informação

1 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A profissão do trabalhador ou a actividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O número da apólice de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

l) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável às relações de trabalho entre as partes no momento do início da prestação de trabalho, se houver.

2 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno da empresa.

3 — A informação pode ser substituída pela referência às disposições correspondentes da lei, do presente contrato ou do regulamento interno.

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Meio de informação

1 — A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2 — Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — O dever prescrito no n.º 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 — A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1 — Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acesso a cuidados de saúde.

2 — As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Informação sobre alterações**

1 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup> ou no n.º 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3 — O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

**SECÇÃO III****Período experimental****Cláusula 16.<sup>a</sup>****Noção**

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2 — Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- d) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Contratos de trabalho a termo:

- a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Contagem do período experimental**

1 — O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2 — Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Denúncia**

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem neces-

sidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias.

3 — No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

**SECÇÃO IV****Objecto do contrato****Cláusula 19.<sup>a</sup>****Objecto do contrato de trabalho**

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3 — A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para profissão constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Exercício de funções**

1 — A mudança do trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

2 — O trabalhador não adquire a profissão correspondente às funções que exerça temporariamente.

3 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — As partes podem, por contrato individual de trabalho, alterar o estipulado no número anterior.

5 — O disposto no n.º 4 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a actividade temporariamente desempenhada.

6 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a seis meses.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

## Local de trabalho

1 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço.

2 — Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua actividade ou no mesmo concelho.

3 — Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua actividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

4 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7 — O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9 — A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no n.º 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no n.º 8 desta cláusula.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

## Deslocações

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

## Direitos dos trabalhadores deslocados

Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de alimentação, transporte e alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

## SECÇÃO V

## Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.<sup>a</sup>

## Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;

l) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em acções de formação profissional, como formando ou formador;

m) Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

## Deveres dos empregadores

1 — O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-

-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

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

j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e de admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida do possível.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe

outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;

e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste contrato;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano

2 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

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

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.<sup>a</sup> é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + n - 500$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea a) do n. 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o produto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do Sindicato, assim o autorizem.

## SECÇÃO VI

### Contratos a termo

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 — Considera -se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

f) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

g) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

h) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

i) Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

j) Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

k) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

l) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa, estabelecimento ou secção;

b) Lançamento da produção de novos produtos ou início de laboração de novos equipamentos industriais;

c) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

d) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

4 — O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo certo em todas as outras situações previstas na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação das partes, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências as referências exigidas na alínea e) do n.º 1.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Sucessão de contratos de trabalho a termo

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Actividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1 — O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2 — O empregador deve comunicar, nos termos da lei, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3 — O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre



que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 — O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Duração de contrato de trabalho a termo certo

1 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:

18 meses, no caso da alínea *d*) do n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>;  
Dois anos nos casos das alíneas *a*), *b*) e *c*) da cláusula 35.<sup>a</sup>;  
Três anos nos restantes casos.

2 — Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses

1 — O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas seguintes situações:

*a*) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

*b*) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

*c*) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

*d*) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

*e*) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

*f*) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

*g*) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

*h*) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

*i*) Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

*j*) Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

*k*) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

2 — Em caso de violação do disposto nesta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1 — As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2 — Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

5 — Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo incerto

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo incerto é admitida nas situações previstas no n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, com excepção da alínea *d*).

2 — Considera-se sem termo o contrato celebrado fora das situações previstas no número anteriores ou na lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração de contrato de trabalho a termo incerto

1 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra, projecto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo no entanto exceder seis anos.

2 — Considera-se sem termo o contrato celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3 — Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.

2 — A comunicação até ao final do período de vigência em curso sem respeitar o aviso prévio previsto no número anterior, constitui o empregador ou o trabalhador, respectivamente, na obrigação de pagar o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, estando o empregador obrigado, no caso de falta de comunicação, a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Tratando-se de actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima ou de execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Compensação

1 — Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a:

a) Três dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta for inferior ou igual a seis meses;

b) Dois dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta tiver sido superior a seis meses, não podendo, neste caso, ser inferior à retribuição correspondente a 18 dias úteis.

2 — A parte da compensação relativa a fracção de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — Sendo o contrato a termo certo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

2 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se à duração do contrato já decorrida.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho sem termo

Além das situações previstas neste contrato, considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências ao termo e ao motivo justificativo.

#### SECÇÃO VII

##### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2 — O período normal de trabalho semanal terá a duração máxima de 40 horas.

3 — Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

4 — Consideram-se ainda tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

5 — Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais o trabalhador não presta efectivamente trabalho, sem prejuízo do estipulado no número anterior desta cláusula.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3 — O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas actividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4 — Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder quinze minutos.

5 — No caso de trabalho por turnos e trabalho nocturno, o intervalo de descanso poderá ser fraccionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o horário de trabalho deste pode conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória com duração, pelo menos, igual a meio período normal de trabalho diário;

b) Limites para a escolha pelo trabalhador dos períodos em que pode iniciar e terminar o trabalho normal diário;

c) Intervalo de descanso não superior a duas horas;

d) Até 6 horas consecutivas e 10 horas de trabalho diário, cumprindo a média semanal de 40 horas no período de referência de seis meses.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho específicos

1 — Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2 — Os horários de trabalho organizados nos termos do n.º 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se para o efeito o disposto nos números seguintes.

2 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta

necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período máximo de seis meses.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1 — O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3 — No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4 — A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5 — O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7 — O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8 — No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efectuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

9 — No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efectuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10 — As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11 — Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de Dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no n.º 2 desta cláusula.

12 — O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13 — O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14 — A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

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

16 — O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito ao subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo.

2 — Será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

3 — No caso previsto no número anterior, a alteração do horário de trabalho para o período diurno implica a diminuição da retribuição base na parte correspondente ao acréscimo retributivo devido por trabalho nocturno, presumindo-se, na falta de estipulação contratual, que aquele é de 25 %.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídas pelos dias normais de trabalho;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas do turno predominantemente nocturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efectiva no caso de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % da retribuição de base efectiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

5 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como nocturno.

6 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

9 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10 — Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, o empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

13 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Profissão que possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

2 — Na falta de acordo, presume-se que foi adoptada como modalidade de isenção a da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Retribuição da isenção de horário de trabalho**

1 — A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2 — Na falta daquela regulação, por acordo directo entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição base mensal.

3 — Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na empresa.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Condições especiais de retribuição**

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.

2 — Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de € 36.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Prevenção**

1 — Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respectivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3 — As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

4 — O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5 — O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de € 1 por cada hora de prevenção com o limite de € 20 por dia.

7 — Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do n.º 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Obrigatoriedade**

1 — O trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2 — Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Limites**

1 — O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifi-

quem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

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

2 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade apenas fica sujeito ao limite das 48 horas da duração média do trabalho aferido num período de referência de seis meses.

3 — As disposições do n.º 1 desta cláusula aplicam-se igualmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora ou fracção;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora ou fracção, de trabalho efectuado.

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

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

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

## SECÇÃO VIII

### Férias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

4 — O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com excepção dos feriados e dos dias de descanso semanal.

3 — No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.

4 — 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 meio dias.

5 — Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6 — Para efeitos do n.º 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho

e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de duração do período de férias

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 — No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 — As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 — No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Retribuição no período de férias e subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no n.º 4 da cláusula 68.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Ano do gozo das férias

1 — As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 — Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

O empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 15 de Julho a 31 de Agosto;

c) Encerramento até 15 dias consecutivos em qualquer período do ano mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou o acordo da maioria dos trabalhadores;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6 — Para além das situações previstas na cláusula anterior, o gozo do período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, ou por outro facto que não lhe seja imputável e logo que haja comunicação desse facto ao empregador.

2 — No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

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

4 — A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5 — A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na cláusula 85.<sup>a</sup>

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição de férias e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o tra-

balhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2 — Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Feriados

Para além dos previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão todavia ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

## SECÇÃO IX

### Faltas

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média dos mesmos períodos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento



de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, respectivamente;

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

g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei e do presente contrato;

h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei sejam como tal consideradas, nomeadamente as dos bombeiros e dadores de sangue.

3 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1 — Nos termos da alínea e) do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica;

b) Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Aos períodos de ausência previstos nas alíneas do número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro;

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — O disposto na alínea c) do n.º 1 e no número é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5 — No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

6 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho, até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

7 — Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

8 — Sem prejuízo do previsto no regime de parentalidade, para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Prova de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso previsto no n.º 5 da presente cláusula, prova de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1 — As ausências, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, sempre até ao fim do primeiro período de trabalho a que o trabalhador estava obrigado a apresentar-se, salvo situações devidamente justificadas.

3 — A comunicação referida no número anterior deverá ser realizada pelo próprio trabalhador ou, no caso de impedimento, pelo familiar mais próximo, à sua chefia directa ou aos serviços administrativos do empregador.

4 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

5 — A falta deverá ser justificada por documento idóneo nos três dias úteis seguintes àquele em que o trabalhador começou a faltar.

6 — A comunicação, nos termos dos números anteriores, tem de ser reiterada para as faltas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

7 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8 — Os procedimentos a adoptar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não afectam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

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

*c*) As dadas por assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;

*d*) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

*e*) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — A majoração do período de férias regula-se pelo disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

4 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, as faltas dos candidatos aos órgãos das autarquias locais são pagas durante o período da campanha eleitoral, nos termos da lei.

6 — As faltas justificadas determinam a perda de prémios e ou gratificações directamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário de regulamento interno da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não é contado na antiguidade do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

## SECÇÃO X

### Retribuição

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas do trabalho

As retribuições dos trabalhadores não podem ser inferiores às definidas no anexo I.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = Rm \times 12/52 \times Hs$$

sendo:

*Rm* — remuneração mensal;

*Hs* — horário semanal

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de faltas

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Hs \times 52/12$$

sendo:

*Hs* — o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de € 4 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## SECÇÃO XI

### Disciplina

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Procedimento

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

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

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

### SECÇÃO XII

#### Cessação do contrato

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

### CAPÍTULO IV

#### Resolução de conflitos

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>;

c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subcomissões

1 — A comissão paritária criará quando o entender subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, à outra parte.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Cláusula transitória

1 — Os trabalhadores admitidos ao serviço das empresas antes de 17 de Fevereiro de 2009 mantêm o direito à sua categoria profissional e retribuição enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — A estes trabalhadores será garantida a evolução até ao escalão ou nível máximo da sua categoria profissional, nos termos da anterior convenção caducada, não se contando, para tal efeito, o período de 17 de Fevereiro de 2009 a 17 de Fevereiro de 2010.

3 — Para aferição das remunerações mínimas dos trabalhadores referidos nos números anteriores, consideram-se correspondentes aos níveis salariais da presente convenção os mesmos níveis (graus de remuneração) da convenção caducada.

4 — A reclassificação e ou o reenquadramento desses trabalhadores nas profissões, níveis e retribuições agora acordadas apenas poderão ser feitos por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

Porto, 12 de Fevereiro de 2010.

Pela AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

*Rafael da Silva Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo*, mandatária.

*Fernanda Susana da Palma Costa Pereira*, mandatária.  
*Maria Margarida Couto Soares de Almeida Sampaio*, mandatária.

*João Amaro Gagliardini Graça Girão*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

## ANEXO I

### I

(Euros)

Graus	Remunerações mínimas	
	Tabela I	Tabela II
0 .....	1 027,5	1 050
1 .....	884,5	901,5
2 .....	773,5	793,5
3 .....	747	769,5
4 .....	666,5	684,5
5 .....	656,5	675,5
6 .....	600,5	629
7 .....	582,5	601
8 .....	551	571
9 .....	522	532
10 .....	497	506
11 .....	488	495
12 .....	480	485
13 .....	475	475

### II

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual seja inferior a € 563 641,62 (113 000 contos), deduzidos os impostos e as taxas que não incidam sobre margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor da facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação calculado com base nos anos de exercício já apurado (dois ou um).

4 — No caso de ser o 1.º ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até à determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja aplicada a tabela II por força da regulamentação colectiva em vigor, não poderão passar a aplicar a tabela I.

## III

As tabelas salariais referidas no anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

## ANEXO II

Profissões	Grau
<p><i>Analista informático.</i> — Trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente:</p> <p>a) Funcional (especialista de organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;</p> <p>b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;</p> <p>c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>d) De <i>software</i> — estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;</p> <p>e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de optimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.</p>	1
<p><i>Assistente administrativo.</i> — Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	7, 8 e 9
<p><i>Calafate.</i> — Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	7, 8 e 9

Profissões	Grau
<i>Carpinteiro.</i> — Executa, na sua área de especialidade, segundo os procedimentos adequados, nomeadamente através de desenhos, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares. Executa, monta, repara e assenta elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas eléctricas-manuais e máquinas ferramenta, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9
<i>Chefe de equipa.</i> — Coordena um grupo de trabalhadores da área produtiva, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.
<i>Chefe de secção/serviços.</i> — Coordena um serviço, departamento ou divisão da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.
<i>Controlador de qualidade.</i> — Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas e dos produtos acabados da empresa. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7 e 9
<i>Desenhador.</i> — Executa, de forma autónoma e precisa, desenhos de peças, conjuntos de sistemas elementares de pneumática e hidráulica segundo esboços e especificações técnicas complementares e acompanha a sua execução, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	6, 7 e 8
<i>Desenhador-projectista.</i> — Desenvolve as actividades relacionadas com a análise de projectos, preparação, concepção e execução de desenhos de estudo e ou fabricação de construções mecânicas, assim como o controlo e acompanhamento do fabrico, ensaios e montagem das construções mecânicas, efectuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, tendo em vista a optimização do projecto, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	3
<i>Doqueiro.</i> — Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9

Profissões	Grau
<i>Electricista.</i> — Executa trabalhos diversificados de produção, instalação e manutenção, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou accionados por corrente eléctrica de baixa e ou alta tensão, respeitando os regulamentos em vigor e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9
<i>Encarregado.</i> — Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.
<i>Estofador.</i> — Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9
<i>Gravador.</i> — Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9
<i>Mergulhador.</i> — Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos bucinas de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre naufragos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	6 e 7
<i>Montador.</i> — Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	8, 9 e 10
<i>Motorista.</i> — Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.	7 e 8
<i>Operador de climatização, refrigeração e ventilação.</i> — Instala e repara instalações de climatização, refrigeração e ventilação. Procede a todas as operações de manutenção, ensaio, afinação e controlo, cumprindo os regulamentos em vigor e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9
<i>Operador de fundição.</i> — Executa, manual ou mecanicamente, moldações destinadas ao vazamento de ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8, 9 e 10
<i>Operador informático.</i> — Instala, configura, opera e garante a manutenção do <i>software</i> e <i>hardware</i> , redes locais, Internet e outras aplicações informáticas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	6 e 7

Profissões	Grau	Profissões	Grau
<i>Operador de logística industrial.</i> — Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; pode fazer a recolha e o registo de todas as informações necessárias à produção, controla as entradas e saídas das matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	8, 9 e 10	<i>Operador de máquinas-ferramentas CNC.</i> — Desenvolve de forma autónoma e precisa as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas CNC, utilizando conhecimentos técnicos adequados, destinadas a trabalhar diferentes materiais e tipos de peças de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9
<i>Operador de manobras.</i> — Movimenta máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	9 e 10	<i>Operador de máquinas qualificado.</i> — Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	8, 9 e 10
<i>Operador de máquinas.</i> — Executa, sob orientação, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, incluindo máquinas robotizadas, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	9, 10 e 11	<i>Operador de tratamentos de materiais.</i> — Prepara e aplica protecções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, nomeadamente por processos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	8, 9 e 10
<i>Operador de máquinas CNC.</i> — Executa sob orientação, através de máquinas ou outros equipamentos CNC, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	9, 10 e 11	<i>Pintor.</i> — Procede a todas as actividades inerentes ao processo de preparação, pintura/envernizamento e respectivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8, 9 e 10
<i>Operador de máquinas CNC qualificado.</i> — Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas CNC, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	8, 9 e 10	<i>Polidor manual.</i> — Procede a todas as actividades inerentes ao processo de preparação, polimento e respectivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8, 9 e 10
<i>Operador de máquinas-ferramentas.</i> — Desenvolve de forma autónoma e precisa as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9	<i>Serralheiro civil.</i> — Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos, de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9
		<i>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.</i> — Procede à execução, montagem e reparação de moldes e de ferramentas cunhos e cortantes, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9
		<i>Serralheiro mecânico.</i> — Fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças e componentes de máquinas, motores e outros equipamentos, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7, 8 e 9

Profissões	Grau	Profissões	Grau
<i>Técnico administrativo.</i> — Planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	6	<i>Técnico(a) de maquinaria e programação.</i> — Executa a programação de máquinas ferramenta CNC. Executa a preparação do trabalho, opera com diferentes tipos de máquinas-ferramentas CNC e faz o controlo dimensional com auxílio de ferramentas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	5
<i>Técnico comercial e «marketing».</i> — Desenvolve a promoção e venda dos produtos através de acções comerciais e de <i>marketing</i> adequadas, bem como acções de prospecção de mercado, tendo conhecimentos técnicos especializados sobre as características e funcionamento dos produtos exigem, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	6 e 7	<i>Técnico de planeamento e produção industrial.</i> — Efectua o planeamento da fabricação de peças, conjuntos mecânicos e estruturas metálicas e assegura a sua operacionalização, tendo em vista a optimização da qualidade e quantidade da produção, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	5, 6 e 7
<i>Técnico de contabilidade.</i> — Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Desenvolve a sua actividade respeitando a legislação pertinente e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	3 e 4	<i>Técnico de qualidade.</i> — Organizar e pôr em prática os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos produtos semiacabados e dos produtos acabados da empresa, participando na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção, dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	5 e 6
<i>Técnico de electrónica.</i> — Efectua a instalação, manutenção e reparação de equipamentos electrónicos, assegurando a optimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	6	<i>Técnico de secretariado.</i> — Planeia, organiza, assegura e executa actividades de secretariado no apoio às chefias/direcção das empresas, com base nas normas e técnicas adequadas bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	5
<i>Técnico de informática.</i> — Efectua instalação, a configuração e a manutenção de ferramenta, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de <i>software</i> , assegurando optimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	2	<i>Técnico de segurança e higiene do trabalho.</i> — Desenvolve as actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas adequadas, de acordo com a Legislação e as normas em vigor, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	5
<i>Técnico de logística industrial.</i> — Assegura o adequado funcionamento do sistema de abastecimento a montante e a jusante da unidade produtiva, contribuindo para a optimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como dos fluxos de informação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7 e 8	<i>Trabalhador de apoio administrativo.</i> — Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às actividades administrativas e de escritório da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	10 e 11
<i>Técnico de manutenção mecânica e electromecânica.</i> — Orienta e desenvolve os trabalhos na área da manutenção, relacionados com a análise e o diagnóstico das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	6, 7 e 8	<i>Trabalhador de apoio à conservação e manutenção.</i> — Trabalhadores que executam tarefas gerais na área da conservação e manutenção na empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	10 e 11
		<i>Trabalhador de apoio industrial.</i> — Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às actividades de produção ou transformação de bens ou materiais, realizando actividades sem qualquer intervenção directa nos processos industriais mas antes de suporte aos executantes operativos. Inclui todas as actividades relacionadas com a logística, transportes internos e ou externos, embalagem, armazenamento e ou movimentação de existências, incluindo o abastecimento dos postos de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	10 e 11



Profissões	Grau
<i>Trabalhador não especializado.</i> — Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	13
<i>Vendedor.</i> — É o trabalhador que promove e vende os produtos da empresa adequando a sua actividade aos procedimentos determinados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	6 e 7

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

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

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2010. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.*

Depositado em 26 de Fevereiro de 2010, a fl. 68 do livro n.º 11, com o n.º 17/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global.

Revisão do texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005, e das subsequentes alterações.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, abrange, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade comercial e ou prestação de serviços, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela

e na Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2010.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Outubro.

O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada de proposta de alteração.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9 — As negociações devem iniciar-se nos 10 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Para os trabalhadores de escritório — 18 anos;
- b) Para os restantes trabalhadores — 16 anos.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório — curso geral do comércio ou equivalente;
- b) Para as restantes categorias — ciclo preparatório ou equivalente.

§ único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou que à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3 — Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>

4 — Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-caixeiro.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Os trabalhadores consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

2 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder à admissão de pessoal com dispensa total ou parcial da sua utilização.

3 — Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao sindicato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Estágio e acesso

1 — Os trabalhadores administrativos, ao atingirem 18 anos de idade ou dois anos de permanência na categoria, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 1.º ano.

2 — Os estagiários, após dois anos de estágio ou de 21 anos de idade, serão promovidos a assistentes administrativos III.

3 — Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II após três anos de permanência naquela categoria.

4 — Os assistentes administrativos II ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

5 — Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completarem três anos de permanência na categoria ou 20 anos de idade.

6 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

7 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

8 — Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro deste por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2 — A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das empresas

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentemente estabeleçam de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;

f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltar;

g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer observação ou admoestação, que lhe sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;

j) Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês;

m) Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É exclusivamente vedado às entidades patronais:

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

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

c) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;

d) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;

f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;

g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato

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

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, para os trabalhadores do comércio e a 37,5 horas para os trabalhadores de escritório de segunda-feira a sexta-feira,

sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho, o dia de descanso suplementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula.

5 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão este regime de descanso semanal.

6 — Qualquer alteração ao regime previsto no n.º 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7 — O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de € 12,30 por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de 120 horas de trabalho suplementar por ano.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo II e serão pagas mensalmente.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

$(\text{Remuneração mensal} \times 12) / (\text{Horas de trabalho semanal} \times 52)$

3 — A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$\text{Remuneração mensal} / 30$

4 — É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for, reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a comparticipar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a € 4,50 em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Forma e tempo de cumprimento

1 — As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2 — O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de Dezembro, inclusive.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4 — Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo III deste contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade foi vencida em 1 de Maio de 1975, conforme POM publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1975.

## CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Descanso semanal e feriados**

1 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
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, 8 e 25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2 — Nos dias 24 e 31 de Dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no 2.º período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na 1.ª semana de Janeiro, salvo acordo expresso entre as partes.

3 — Em referência ao dia 24 (2.º período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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 os efeitos do número anterior não são consideradas faltas as seguintes:

De dirigente, delegados sindicais e membros das CT pelo uso dos créditos de horas e dias e de faltas previstas no presente contrato colectivo de trabalho;

Licenças, dispensas ou ausências relativas à maternidade e paternidade e consultas pré-natais;

As ausências não superiores a quatro horas por trimestre para se inteirarem da situação educativa dos filhos;

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

As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins no 1.º grau na linha recta e no 2.º grau na linha colateral;

As motivadas por exercício de funções como bombeiro voluntário;

As dadas por doação de sangue;

As motivadas por assistência inadiável ao agregado familiar;

As originadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino.

5 — No caso de admissão, desde que ocorra no 1.º semestre, após seis meses de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um período de férias de 2 dias úteis por cada mês de trabalho, até ao limite de 20 dias.

6 — Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias a que tenham direito, nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual à sua retribuição.

7 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano subsequente.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, em caso de desentendimento, deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

9 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido em princípio o gozo simultâneo de férias.

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

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

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

13 — É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

14 — Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

15 — Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou parentes afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

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

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

g) Por ocasião do parto da mulher, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Aplica-se o disposto na alínea c) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

4 — Nos casos dos n.ºs 2 e 3, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea d) do n.º 2, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 12.<sup>a</sup>

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

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

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

8 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

10 — A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11 — O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Por reforma do trabalhador;

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Rescisão com justa causa**

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, 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 dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os 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 dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, e violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Justa causa de rescisão por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

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

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Proibição de despedimentos**

1 — É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2 — Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3 — Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no n.º 3 desta cláusula.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízos do direito a regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

2 — Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

## CAPÍTULO VIII

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**Parentalidade**

A protecção na maternidade e paternidade fica sujeita às normas previstas no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) e respectiva regulamentação.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho).

3 — Os menores de 18 anos de idade do ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 — Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

## CAPÍTULO IX

**Comissões paritárias**Cláusula 40.<sup>a</sup>**Constituição**

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no n.º 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3 — Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4 — Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Atribuições**

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

- a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- b) Definir e equiparar novas categorias.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Deliberações**

1 — As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.

2 — As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

## CAPÍTULO X

**Sanções**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Exercício da acção disciplinar**

1 — O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.



3 — São devidas as contribuições à previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, segurança social, comissões paritárias ou delegado sindical;
- c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

## ANEXO I

### Administrativos

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborador na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção,

preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

*Subchefe de secção.* — Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

*Secretário da direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscrive a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da 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 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 das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada na nota de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Assistente administrativo (estagiário I e II).* — Executa várias tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe 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 de 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 as 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, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

**Rececionista/telefonista.** — Recebe clientes, dá explicações sobre os artigos e transmite indicações gerais do estabelecimento; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Atende ainda os telefones e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Programador.** — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

**Cobrador.** — Procede fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado a empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

**Contínuo.** — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

**Porteiro.** — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

**Paquete.** — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

**Trabalhador de limpeza.** — Limpa e arruma o estabelecimento e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

## Profissionais de comércio

**Gerente comercial.** — É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

**Caixeiro-chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção do seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Vendedor ou caixeiro-viajante.** — É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

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

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

**Caixeiro-ajudante.** — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**Fiel de armazém.** — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

**Chefe de compras.** — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

**Encarregado de loja.** — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

**Operador de supermercado (operador de 2.ª, 1.ª e especializado).** — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e

apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos: pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

**Expositor e ou decorador.** — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

**Embalador.** — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

**Servente.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

## ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
<b>Administrativo</b>		
A	Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador . . . . .	626
B	Chefe de secção . . . . .	565
C	Secretário de direcção, subchefe de secção . . . . .	529
D	Assistente administrativa I, caixa . . . . .	524
E	Assistente administrativa II, rececionista/telefonista, cobrador . . . . .	487
F	Assistente administrativa III . . . . .	469
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo do 2.º ano, trabalhador de limpeza, paquete até 17 anos . . . . .	(*) 459
<b>Comércio</b>		
A	Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja . . . . .	609
B	Caixeiro encarregado . . . . .	546
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém . . . . .	515
D	Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, expositor ou decorador . . . . .	508
E	Segundo-caixeiro, operador de 1.ª . . . . .	474
F	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª, distribuidor . . . . .	469
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano . . . . .	(*) 459

(\*) De acordo com o regime legal da retribuição mínima garantida.

Bragança, 10 de Dezembro de 2009.

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança:

*António José Monteiro de Carvalho*, mandatário.

*Manuel de Jesus Lopes*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

*Jorge Gomes Pires Morais*, mandatário.

*Vitor Jorge dos Santos Borges*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

*António José Teixeira Cunha*, mandatário.

*António Maria Fernandes*, mandatário.

*Paulo Jorge Fernandes Pinto*, mandatário.

### Lista de sindicatos filiados na FEPES

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2010.

Depositado em 3 de Março de 2010, a fl. 68 do livro n.º 11, com o n.º 19/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008 e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2009 é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal, nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Portimão, Proença-a-Nova, Sertã e Vila de Rei exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2 — Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3 — O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência e denúncia

1: .....

b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

## Direito dos trabalhadores nas deslocações

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — €43;  
Dormida com pequeno-almoço — €26,50;  
Almoço ou jantar — €11;  
Pequeno-almoço — €6.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

## Conceito de retribuição

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €25,50.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso automático, até ao limite de três diuturnidades, no valor de €22,50 cada uma.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

## Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação, no mês seguinte ao da celebração do acordo.

## ANEXO I

## Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Tabela (em euros)
Encarregado .....	780
Primeiro-oficial .....	755
Segundo-oficial .....	610
Caixa de balcão .....	498
Praticante .....	495
Aspirante .....	475

Lisboa, 2 de Dezembro de 2009.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, Associação Comercial de Portimão, ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Jacinto António Bento, mandatário.

Pela ACSDS — Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e da Associação Comercial Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

Francisco Joaquim Carriço Pedro, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Mário Saramago Ferreira, mandatário.

Depositado em 26 de Fevereiro de 2010, a fl. 68 do livro n.º 11, com o registo n.º 18/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, a seguir se procede à necessária correcção da matéria que foi publicada.

Assim, a p. 509, onde se lê:

## «CAPÍTULO IV

## Retribuição

Cláusula 22.<sup>a</sup>

12 — (Mantêm-se com a actualização para € 223,86.)»

deve ler-se:

## «CAPÍTULO IV

## Retribuição

Cláusula 22.<sup>a</sup>

12 — (Mantêm-se, com a actualização para € 23,86.)»

## 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 — Braga, União Geral de Trabalhadores de Braga — Constituição**

Aprovados no Congresso Fundador, realizado em 6 de Fevereiro de 2010.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da identidade sindical**

##### **Artigo 1.º**

##### **Natureza, âmbito e sede**

1 — A UGT — Braga é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT — Braga abrange todo o distrito de Braga e tem a sua sede em Braga.

##### **Artigo 2.º**

##### **Sigla e símbolos**

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

##### **Artigo 3.º**

##### **Bandeira e hino**

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

2 — O hino da UGT — Braga é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

## CAPÍTULO II

## Dos princípios fundamentais e fins

## Artigo 4.º

## Princípios fundamentais

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

## Artigo 5.º

## Direito de tendência

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

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT — Braga são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

## Artigo 6.º

## Fins

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

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Braga, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

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

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

h) Lutar pelo trabalho digno;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

## CAPÍTULO III

## Filiados na UGT — Braga

## Artigo 7.º

## Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT — Braga as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Braga desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

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

## Artigo 8.º

## Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT — Braga associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Braga.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT — Braga associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical,

com sede fora do distrito de Braga e que exerçam a sua actividade no distrito de Braga, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

### Artigo 9.º

#### Pedido de adesão e sua aceitação

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

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

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes Estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

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

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

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT — Braga e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

### Artigo 10.º

#### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT — Braga trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

### Artigo 11.º

#### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT — Braga, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

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

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT — Braga na defesa dos seus interesses;

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

### Artigo 12.º

#### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os Estatutos e os Regulamentos da UGT — Braga;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT — Braga;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT — Braga;

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

e) Pagar mensalmente a quota à UGT — Braga, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

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

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT — Braga, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

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

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

### Artigo 13.º

#### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT — Braga, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

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

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

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

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

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

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização da UGT — Braga

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT — Braga:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT — Braga.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do secretariado;
- e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 80 e no máximo de 130.

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

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT — Braga e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 600 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

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

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

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

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

- a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do Regimento do Congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT — Braga e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

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

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

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



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

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

### Artigo 19.º

#### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Braga, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Braga, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

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

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

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

### Artigo 20.º

#### Funcionamento do congresso e mandatos

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

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido

a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT — Braga.

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

### Artigo 21.º

#### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

### Artigo 22.º

#### Regimento do congresso

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

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

### Artigo 23.º

#### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

### SECÇÃO II

#### Do conselho geral

### Artigo 24.º

#### Composição do conselho geral

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

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 31, nem superior a 50, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) Os membros do secretariado;

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

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT — Braga ou tenha um número mínimo de delegados ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos Estatutos.

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

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;

d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;

e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT — Braga, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT — Braga no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT — Braga;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT — Braga aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

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

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

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

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 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 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO III

##### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT — Braga e é composto por sete membros efectivos e três suplentes, eleitos em congresso.

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

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

4 — O presidente da UGT — Braga é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

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

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

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

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

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

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

3 — A UGT — Braga obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT — Braga.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;  
b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

c) Representar a UGT — BRAGA em juízo e fora dele;  
d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT — Braga;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

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

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

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

j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT — Braga e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — Braga é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

### Artigo 33.º

#### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT — Braga;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT — Braga, 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, a submeter posteriormente ao conselho geral;
- 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 — Braga;
- f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

### Artigo 34.º

#### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

### Artigo 35.º

#### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO V

### Das disposições comuns

### Artigo 36.º

#### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT — Braga, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

### Artigo 37.º

#### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT — Braga, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se

de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

- 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 devem pertencer a cada um dos sexos;
- c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

### Artigo 38.º

#### Mandatos

- 1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.
- 2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.
- 3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

### Artigo 39.º

#### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT — Braga podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT — Braga, 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 — Braga, o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT — Braga, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT — Braga, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

### Artigo 40.º

#### Incompatibilidades

- 1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT — Braga.
- 2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT — Braga.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT — Braga.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT — Braga

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT — Braga:

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

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT — Braga:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT — Braga, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;
- c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT — Braga para o qual tenham sido eleitos os membros que:

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

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT — Braga.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT — Braga.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

## CAPÍTULO V

### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT — Braga possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT — Braga.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT — Braga.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT — Braga:

- a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus Estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT — Braga para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT — Braga, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT — Braga.

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 — Braga a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO VI

### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT — Braga, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT — Braga e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT — Braga.

## Artigo 49.º

### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT — Braga 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 — Braga que, injustificadamente, não cumprem algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Braga 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 — Braga que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT — Braga;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT — Braga;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT — Braga e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

## Artigo 50.º

### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT — Braga sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

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

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

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

## Artigo 51.º

### Prescrição

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

## CAPÍTULO VII

### Das disposições finais e transitórias

## Artigo 52.º

### Congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da união as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos

seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

## Artigo 53.º

### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT — Braga, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT — Braga, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT — Braga, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT — Braga, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT — Braga, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

## Artigo 54.º

### Alteração dos estatutos

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

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT — Braga são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados pre-

sentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### Dissolução da UGT — Braga

1 — A dissolução da UGT — Braga só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT — Braga, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### Entrada em vigor

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

### ANEXO

#### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT — Braga 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 dos estatutos da UGT — Braga e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT — Braga, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização 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 ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT — Braga.

#### Artigo 5.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT — Braga não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

#### Artigo 6.º

##### Associação

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

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT — Braga, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT — Braga;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 26 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 126 do livro n.º 2.

## **UGT — Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo — Constituição.**

Aprovados no Congresso Fundador, realizado em 7 de Fevereiro de 2010.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da identidade sindical**

##### **Artigo 1.º**

###### **Natureza, âmbito e sede**

1 — A UGT — Viana do Castelo é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT — Viana do Castelo abrange todo o distrito de Viana do Castelo e tem a sua sede em Viana do Castelo.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sigla e símbolos**

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

##### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira e hino**

1 — A bandeira da UGT — Viana do Castelo é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT — Viana do Castelo é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais e fins**

##### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais**

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

##### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

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

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT — Viana do Castelo são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

##### **Artigo 6.º**

###### **Fins**

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

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Viana do Castelo, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

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

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

h) Lutar pelo trabalho digno;

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

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

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

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

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

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação



da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

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

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

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

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

*s)* Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT — Viana do Castelo

##### Artigo 7.º

##### Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT — Viana do Castelo as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Viana do Castelo desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

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

##### Artigo 8.º

##### Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT — Viana do Castelo associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Viana do Castelo.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT — Viana do Castelo associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Viana do Castelo e que exerçam a sua actividade no distrito de Viana do Castelo, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na união da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

##### Pedido de adesão e sua aceitação

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

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT — Viana do Castelo, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

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

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

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT — Viana do Castelo e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

##### Artigo 10.º

##### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT — Viana do Castelo trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

##### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

*a)* Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT — Viana do Castelo, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

*b)* Participar em todas as actividades da UGT — Viana do Castelo, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT — Viana do Castelo;

*c)* Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT — Viana do Castelo na defesa dos seus interesses;

*d)* Requerer o apoio da UGT — Viana do Castelo para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos;

##### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

*a)* Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT — Viana do Castelo;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT — Viana do Castelo;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT — Viana do Castelo;

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

e) Pagar mensalmente a quota à UGT — Viana do Castelo, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

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

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT — Viana do Castelo, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

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

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

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT — Viana do Castelo, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

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

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

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

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado

favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT — Viana do Castelo

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos Órgãos

São órgãos da UGT — Viana do Castelo:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT — Viana do Castelo.

2 — O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

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

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 70 e no máximo de 120.

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

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT — Viana do Castelo e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 400 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

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

9 — O secretariado da UGT — Viana do Castelo poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

### Artigo 17.º

#### Competência do congresso

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

- a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotas sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT — Viana do Castelo e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

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

### Artigo 18.º

#### Organização do congresso

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

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

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT — Viana do Castelo, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco

associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

### Artigo 19.º

#### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Viana do Castelo, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Viana do Castelo, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Viana do Castelo 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, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

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

### Artigo 20.º

#### Funcionamento do congresso e mandatos

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

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

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

**Artigo 21.º****Mesa do congresso**

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

**Artigo 22.º****Regimento do congresso**

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

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

**Artigo 23.º****Tomada de posse**

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

**SECÇÃO II****Do conselho geral****Artigo 24.º****Composição do conselho geral**

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

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 30, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) Os membros do secretariado;

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

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na

área da UGT — Braga ou tenha um número mínimo de delegados ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

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

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

**Artigo 25.º****Competência do conselho geral**

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT — Viana do Castelo, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT— Viana do Castelo no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT — Viana do Castelo;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT — Viana do Castelo aceites pelo secretariado.

### Artigo 26.º

#### Reunião do conselho geral

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

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

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

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 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 27.º

#### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO III

### Do secretariado

### Artigo 28.º

#### Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT— Viana do Castelo e é composto por sete membros efectivos e três suplentes, eleitos em congresso.

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

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas

mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT — Viana do Castelo é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

### Artigo 29.º

#### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

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

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

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

### Artigo 30.º

#### Funcionamento do secretariado

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

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

3 — A UGT — Viana do Castelo obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado, nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT — Viana do Castelo.

## Artigo 31.º

**Competência do secretariado**

## 1 — Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- c) Representar a UGT — Viana do Castelo em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT — Viana do Castelo;
- e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;
- f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo Congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;
- k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
- l) Zelar pelo bom nome da UGT — Viana do Castelo e da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

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

## SECÇÃO IV

**Do conselho fiscalizador de contas**

## Artigo 32.º

**Composição do conselho fiscalizador de contas**

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — Viana do Castelo é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

## Artigo 33.º

**Competências do conselho fiscalizador de contas**

## Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT — Viana do Castelo;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT — Viana do Castelo, 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, a submeter posteriormente ao conselho geral;
- 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 — Viana do Castelo;
- f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

## Artigo 34.º

**Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas**

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

## Artigo 35.º

**Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas**

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presente metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO V

**Das disposições comuns**

## Artigo 36.º

**Elegibilidade**

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT — Viana do Castelo, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

## Artigo 37.º

**Igualdade de género**

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT — Viana do Castelo a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois

sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

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 devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT — Viana do Castelo podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT — Viana do Castelo 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 — Viana do Castelo o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT — Viana do Castelo, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT — Viana do Castelo, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT — Viana do Castelo.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT — Viana do Castelo.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT — Viana do Castelo.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT — Viana do Castelo

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT — Viana do Castelo:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente aprovado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT — Viana do Castelo:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT — Viana do Castelo, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT — Viana do Castelo para o qual tenham sido eleitos os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou 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 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT — Viana do Castelo.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT — Viana do Castelo.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

## CAPÍTULO V

### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT — Viana do Castelo possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT — Viana do Castelo.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT — Viana do Castelo.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT — Viana do Castelo:

- a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT — Viana do Castelo para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT — Viana do Castelo, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT — Viana do Castelo.

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 — Viana do Castelo a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO VI

### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos

da UGT — Viana do Castelo, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT — Viana do Castelo e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT — Viana do Castelo.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT — Viana do Castelo 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 — Viana do Castelo que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Viana do Castelo 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 — Viana do Castelo que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT — Viana do Castelo;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT — Viana do Castelo;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT — Viana do Castelo e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT — Viana do Castelo sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

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 51.º

##### Prescrição

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



## CAPÍTULO VII

### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

#### Artigo 53.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT — Viana do Castelo, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT — Viana do Castelo, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT — Viana do Castelo, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT — Viana do Castelo, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT — Viana do Castelo, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 54.º

##### Alteração dos estatutos

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

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumera-

ção dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT — Viana do Castelo são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### Dissolução da UGT — Viana do Castelo

1 — A dissolução da UGT — Viana do Castelo só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT — Viana do Castelo, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### Entrada em vigor

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

## ANEXO

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT — Viana do Castelo, 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 dos estatutos da UGT — Viana do Castelo e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT — Viana do Castelo, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização 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 ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT — Viana do Castelo.

## Artigo 5.º

## Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT — Viana do Castelo não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

## Artigo 6.º

## Associação

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

## Artigo 7.º

## Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT — Viana do Castelo em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT — Viana do Castelo;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 1 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 126 do livro n.º 2.

## Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias — Alteração

Aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 20 de Janeiro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009.

## Artigo 2.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

## Artigo 10.º

É admitido o direito de tendência, de acordo com a regulamentação que constitui anexo a estes estatutos e deles faz parte integrante.

## Artigo 25.º

1 — Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião.

## Artigo 32.º

2 — A pena de expulsão só pode ser aplicada em caso de grande violação dos deveres mencionados no número antecedente.

## Artigo 33.º

Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que aos sócios sejam asseguradas as devidas garantias de defesa em adequado processo disciplinar reduzido a escrito.

## Artigo 51.º

c) Convocar a primeira reunião o conselho fiscal após a sua eleição e tomada de posse a efectuar no prazo mínimo de 30 dias. *[Redacção da anterior alínea e), mantendo-se a redacção das demais alíneas, sucessivamente.]*

## Artigo 54.º

i) Convocar a reunião do conselho fiscal sempre que julgue conveniente para apreciação de questões atinentes às contas de exercício.

j) *[Redacção da anterior alínea i), mantendo-se a redacção das demais alíneas, sucessivamente.]*

## Artigo 55.º

1 — A direcção do Sindicato reunir-se-á sempre que o presidente a convoque ou a maioria dos seus membros a solicite.

2 — A condução dos trabalhos é da responsabilidade do presidente.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes e em caso de empate o

presidente tem voto de qualidade, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### Artigo 58.º

O conselho fiscal é composto por três elementos efectivos, sendo entre eles escolhido o presidente na primeira reunião do conselho fiscal.

#### Artigo 59.º

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente pelo menos três vezes por ano.

2 — O conselho fiscal reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

#### Artigo 60.º

.....  
e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato e estejam no seu âmbito.

#### Artigo 60.º-A

1 — A convocatória da primeira reunião é da responsabilidade do presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes é da responsabilidade do presidente do conselho fiscal e pode ser solicitada ainda, pela maioria dos seus membros, pela assembleia geral e pela direcção.

3 — O conselho fiscal só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

#### Artigo 66.º-A

A destituição de delegado só poderá ser feita em assembleia geral de todos os sócios da sua base de trabalho, convocada para o efeito, mediante voto directo e secreto e desde que dois terços dos sócios presentes votem nesse sentido.

## ANEXO

### Regulamentação do direito de tendência

#### 1.º

O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência da mesa da assembleia geral.

#### 2.º

As tendências constituem forma de expressão própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, subordinadas, todavia, aos princípios democráticos e aos estatutos do SNTAP.

#### 3.º

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa de assembleia geral, assinada por todos os associados que a integram com a indicação da sua designação, bem como o nome e a qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 30 % dos membros do SNTAP.

#### 4.º

As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como apresentar moções, listas próprias aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nos estatutos.

#### 5.º

As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com as do SNTAP.

#### 6.º

Cada tendência adoptará a forma e organização e o modo de funcionamento que houver por adequadas.

Registados em 3 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 126 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional

Direcção eleita em 20 de Janeiro de 2010 para um mandato de dois anos.

Jorge Manuel Rocha Alves, guarda prisional no Estabelecimento Prisional do Porto, casado, portador do cartão de cidadão n.º 09730769.

Jorge Manuel Carvalho Ramos, guarda principal no Estabelecimento Prisional de Coimbra, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6597458, emitido em 12 de Janeiro de 2000, Coimbra.

Guilherme Louro Pedro, subchefe principal da guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Caxias, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6436699, emitido em 4 de Dezembro de 2003, Oeiras.

Carlos Manuel Silva Araújo, guarda prisional no Estabelecimento Prisional Especial de Santa Cruz do Bispo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8490299, emitido em 2 de Março de 2005, Lisboa.

Graciano de Almeida Gouveia, guarda principal no Estabelecimento Prisional Regional de Viseu, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7858266, emitido em 29 de Setembro de 2003, Viseu.

Paulo Alexandre Limão da Silva, guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Pinheiro da Cruz, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10174236, emitido em 29 de Setembro de 2005, Setúbal.

Vítor Manuel Lousa Gomes, guarda principal no Estabelecimento Prisional de Paços de Ferreira, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7226167, emitido em 15 de Abril de 2002, Porto.

Carlos Duarte Fernandes Moreira, guarda prisional no Centro de Estudos e Formação Penitenciária de Caxias, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 10313491, emitido em 30 de Maio de 2007, Lisboa.

Martinho Joaquim Silva Cunha, subchefe principal no Estabelecimento Prisional Regional do Montijo, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 7388990, emitido em 22 de Julho de 2002, Lisboa.

Eduardo José Lopes Cóias, subchefe na Direcção-Geral dos Serviços Prisionais, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6973103, emitido em 21 de Junho de 2004, Lisboa.

Teresa Maria da Cruz Alves, guarda prisional no Estabelecimento Prisional Especial de Monsanto, solteira, portadora do cartão de cidadão n.º 11149020.

### **SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins**

Direcção eleita em 19 de Janeiro de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Secretário-geral — José Luís Santos Alves, portador do bilhete de identidade n.º 5346120.

Vice-secretários:

José Marques Maia Lindo, portador do bilhete de identidade n.º 6616342.

José Guilherme Sequeira Braz, portador do bilhete de identidade n.º 5520493.

Tesoureiro — Jorge Paulo da Conceição Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 7466782.

Secretários:

João Pedro Lopes da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 11064937.

José Manuel da Costa Lima, portador do bilhete de identidade n.º 6597729.

Luís Filipe Chaves Rafael, portador do bilhete de identidade n.º 6975034.

José Manuel da Conceição Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 7750953.

Luís Filipe Alves Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 8558126.

Nuno Miguel Ferreira Marques, portador do bilhete de identidade n.º 10047530.

Jorge Fernando Moreira Raimundo, portador do bilhete de identidade n.º 1650620.

Jorge Dias Silva, portador do bilhete de identidade n.º 6489599.

António Augusto Batista Margarido, portador do bilhete de identidade n.º 5563625.

### **UGT — Braga, União Geral de Trabalhadores de Braga**

Identificação dos membros do secretariado eleitos no congresso fundador da UGT — Braga em 6 de Fevereiro de 2010 para o mandato de 2010-2014.

#### **Secretariado da UGT — Braga**

Presidente — César Alberto Rodrigues Campos, do Sindicato SBN, portador do bilhete de identidade n.º 6649864, de 25 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa, bancário no Banco Santander Totta.

Secretários:

Maria Helena Carvalho Ferreira, do Sindicato SPZN, portadora do bilhete de identidade n.º 3978953, de 30 de Abril de 2002, do arquivo de Braga, professora na EB 2/3 Frei Caetano Brandão — Braga.

Paulo José Sousa Soeiro Gandra, do Sindicato SINDEL, portador do bilhete de identidade n.º 3847592, de 24 de Julho de 2001, do arquivo de Braga, técnico administrativo na EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A.

Ana Laura Ribeiro Campos Cunha, do Sindicato SINTAP, portadora do cartão de cidadão n.º 9885870, do arquivo de Braga, técnica administrativa no município de Vila Nova de Famalicão.

Aurélio Rodrigues, do Sindicato STE, portador do bilhete de identidade n.º 2993837, de 31 de Outubro de 2005, do arquivo de Braga, auditor na ARSN, I. P.

Margarida Maria Lopes Barros, do Sindicato SENF, portadora do bilhete de identidade n.º 4591571, de 18 de Agosto de 1998, do arquivo de Braga, enfermeira no Hospital de Braga.

Victor Emanuel Rita Sampaio, do Sindicato SINDEQ, portador do bilhete de identidade n.º 10777502, de 23 de Fevereiro de 2006, do arquivo de Braga, inspector classificador na Continental Mabor.

Secretariado (suplentes):

Maria Manuela Lopes Sá Castro, do Sindicato SBN, portadora do bilhete de identidade n.º 3891508, de 3 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa, bancária no Banco Santander Totta.

Carla Alexandra Ballester Gonçalves, do Sindicato SINDITE, portadora do c. u. n.º 9573880, de 4 de Abril de 2006, do arquivo de Braga, técnica de análises clínicas no Hospital de São Marcos.

Daniel Alberto Cruz Antunes, do Sindicato SINDETE-LCO, portador do bilhete de identidade n.º 10451801, de 23 de Agosto de 2004, do arquivo de Lisboa, funcionário dos CTT nos CTT — Santo Tirso.

### **UGT — Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo**

Secretariado eleito em 7 de Fevereiro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Presidente — José Paulo Coelho do Órfão, SINTAP, bilhete de identidade n.º 10580850, de 23 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, funcionário público da ULSAM — Viana do Castelo.

Secretários:

Alberto Alves Ferreira Marques, SBN, bilhete de identidade n.º 406750, de 17 de Janeiro de 2008, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, bancário do Banco BPI.

Rosa Maria Máximo Gonçalves Santos, SPZN, bilhete de identidade n.º 6896122, de 27 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, professora do Ministério da Educação.

José Alberto Amorim Costa, SINDEL, bilhete de identidade n.º 3316008, de 23 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, técnico de gestão administrativa da EDP Valor.

António Cândido Torres Alves, SINDEP, bilhete de identidade n.º 3724583, de 13 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, professor do Agrupamento de Escolas da Corrilhã.

João Fernando Rodrigues da Cruz, SINDEQ, bilhete de identidade n.º 2735029, de 30 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, técnico de controle industrial da PORTUCEL — Viana.

Manuel José Ribeiro Gomes, STE, bilhete de identidade n.º 1937395, de 13 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, técnico superior consultor economista do IEFP.

Secretariado (suplentes):

Olinda Rosa Rodrigues Teixeira Lopes, SINTAP, bilhete de identidade n.º 9930343, de 6 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, assistente técnica do IPVC — Esc. Superior de Tecnologia e Gestão.

Emílio Manuel Castro da Silva, SINDETELCO, cartão de cidadão n.º 9269541, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, carteiro dos Correios de Portugal — CTT.

Guiomar Llano Iglesias Silva, FNE, bilhete de identidade n.º 1925280, de 12 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, chefe de serviços de Administração Escolar da Escola Secundária de Monserrate.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **FIHSP — Federação da Indústria Hoteleira e da Restauração de Portugal Cancelamento**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, em conselho geral realizado em 31 de Março de 2005, foi deliberada por unanimidade a extinção voluntária da FIHSP — Federação da Indústria Hoteleira e da Restauração de Portugal, ficando o património a favor das associações AIHP, AHP e ARESP.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2, alínea b), do artigo 456.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, diploma que aprovou o Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da FIHSP — Federação da Indústria Hoteleira e da Restauração de Portugal, efectuado em 14 de Dezembro de 1990, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### **Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário**

Direcção eleita em 19 de Janeiro de 2010, para mandato de três anos.

Direcção:

Presidente — Manuel Joaquim Reis Campos, em representação de AICCOPN.

Vice-presidente — Ricardo António Pedrosa Gomes, em representação de AECOPS.

Vice-presidente — Afonso Manuel Salema Vilhena de Caldeira, em representação de APCMC.

Vice-presidente — Luís Hilário Fernandes Carvalho Lima, em representação de APEMIP.

Vice-presidente — Victor Manuel Gomes Carneiro, em representação de APPC.

Vice-presidente — Henrique de Pognac de Barros, em representação de APPII.

Vice-presidente — Fernando Rolin Dinis Henriques, em representação de AIMMP.

Vice-presidente — Joaquim José Elias Gonçalves, em representação de APAE.

Director — Manuel Maria Simões Nunes Agria, em representação de ANEOP.

Director — José Manuel Franco de Matos, em representação de APCMC.

Director — José Eduardo Mendes Macedo, em representação de APEMIP.

Director — José João de Almeida dos Santos Pinho, em representação de APPC.

Director — Miguel de Azeredo Perdigão, em representação de APPII.

Director — Duarte Manuel Palma Leal Garcia, em representação de APICER.

Director — Fernando António de Oliveira Pinto, em representação de AÇOMEFER.

Membros suplentes da direcção:

Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação de AICCOPN.

Jorge Manuel Henriques de Medeiros Greno, em representação de APCMC.

Vasco José Morgadinho dos Reis, em representação de APEMIP.

Jorge Manuel Gil Nunes Meneses, em representação de APPC.

José Almeida Guerra, em representação de APPII.

João Perestrelo Ferreira Costa, em representação de AIMMP.

João António Martins do Vale, em representação de APAE.

### **ASSOMARL — Associação dos Operadores de Frutas do Mercado Abastecedor da Região de Lisboa.**

Direcção eleita em 9 de Dezembro de 2009 para mandato de três anos.

Presidente — BUCELFRUTA, L.<sup>da</sup>, representada por Aires Manuel Quintão Alves.

Vice-Presidente — António Manuel Batista, L.<sup>da</sup>, representado por Ana Lúcia Baptista.

Vice-Presidente — Jóias da Natureza, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando Venâncio.

Vice-Presidente — Catarino & Campos, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Martins.

Secretário — A. J. Bexiga, L.<sup>da</sup>, representada por António Bexiga.

Tesoureiro — HORTOVIL, L.<sup>da</sup>, representada por Helder José Dias Quintino.

Vogal — José Joaquim dos Santos Benedito.

Vogal — Augusto Brito Freire.

Vogal — Frutas Esteves, L.<sup>da</sup>, representada por Nuno Gonçalves.

Suplente — Emídio Ferreira de Almeida.

Suplente — Frutas Ganchas, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco Ganchas Silvestre.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A.**

Estatutos aprovados em 28 de Janeiro de 2010.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., com sede na Calçada do Duque, 20, em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgão do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

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

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

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

#### **Artigo 4.º**

##### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### **Artigo 5.º**

##### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

#### **Artigo 6.º**

##### **Prazos para a convocatória**

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### **Artigo 7.º**

##### **Reuniões do plenário**

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### **Artigo 8.º**

##### **Plenário de emergência**

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário, uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### **Artigo 9.º**

##### **Funcionamento do plenário**

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

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

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

##### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

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

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

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

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

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

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

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

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

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.



2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

### Artigo 17.º

#### Direitos instrumentais

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

### Artigo 18.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

### Artigo 19.º

#### Direitos da comissão e da subcomissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:

- a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo da gestão da empresa;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
- g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, nos termos previstos no artigo anterior.

2 — Compete à subcomissão de trabalhadores, de acordo com orientação geral estabelecida pela Comissão:

- a) Exercer, mediante delegação pela comissão de trabalhadores, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior;

b) Informar a comissão de trabalhadores sobre os assuntos de interesse para a actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a comissão de trabalhadores;

d) Reunir com o órgão de gestão do estabelecimento, nos termos da alínea g) do número anterior.

### Artigo 20.º

#### Conteúdo do direito a informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — A Comissão de Trabalhadores tem direito a informação sobre:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

### Artigo 21.º

#### Obrigatoriedade de consulta da Comissão de Trabalhadores

A empresa deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.
- e) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- f) Tratamento de dados biométricos;
- g) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Encerramento temporário ou definitivo de estabelecimento.

## Artigo 22.º

**Conteúdo do controlo de gestão**

No exercício do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores pode:

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

## Artigo 23.º

**Exercício do direito a informação e consulta**

1 — A Comissão de Trabalhadores ou a subcomissão solicita por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação.

2 — A informação é prestada por escrito, no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a Comissão de Trabalhadores ou a subcomissão receber informação em reunião a que se refere o artigo 18.º destes estatutos.

4 — No caso de consulta, a empresa solicita por escrito o parecer da Comissão de Trabalhadores, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido, atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

5 — Caso a Comissão de Trabalhadores peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

6 — A obrigação de consulta considera -se cumprida uma vez decorrido o prazo referido no n.º 4 sem que o parecer tenha sido emitido.

7 — Quando esteja em causa decisão por parte do empregador no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

## Artigo 24.º

**Processos de reestruturação da empresa**

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 4 do artigo 23.º, sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

## Artigo 25.º

**Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

## Artigo 26.º

**Gestão de serviços sociais**

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

## Artigo 27.º

**Participação na elaboração da legislação do trabalho**

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

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

## Artigo 28.º

**Tempo para o exercício de voto**

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 29.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 30.º

##### Acção da CT no interior da empresa

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

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 31.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 32.º

##### Direito a instalações adequadas

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

#### Artigo 33.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

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

#### Artigo 34.º

##### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissões de trabalhadores — 8 horas mensais;

b) Comissões de trabalhadores — 25 horas mensais;  
c) Comissões coordenadoras — 20 horas mensais.

#### Artigo 35.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da estrutura representativa dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As ausências referidas no número anterior consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3 — As ausências dos membros da CT, no exercício das suas funções, que excedam o crédito de horas definido por lei estão sujeitas a perda de retribuição.

#### Artigo 36.º

##### Autonomia e independência da CT

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

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 37.º

##### Solidariedade de classe

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

#### Artigo 38.º

##### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

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

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

#### Artigo 39.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 410.º e 411.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Artigo 40.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º

### Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 41.º

### Sede da CT

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

## Artigo 42.º

### Composição

1 — A CT é composta por sete elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição é feita por um dos elementos suplentes da lista eleita a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

## Artigo 43.º

### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

## Artigo 44.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

## Artigo 45.º

### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, inclusive nos elementos suplentes da lista, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT, ou enquanto houver mandato específico e por escrito para tal.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

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

## Artigo 46.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas dos seus membros (dois), em efectividade de funções.

## Artigo 47.º

### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura, com a participação dos outros elementos suplentes da lista.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, tendo-se ouvido os suplentes da lista, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

## Artigo 48.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e nela podem participar os elementos suplentes da lista.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, dois elementos suplentes da lista, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 49.º

### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 50.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 51.º

### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

### Disposições gerais e transitórias

## Artigo 52.º

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

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

## Artigo 53.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

## Artigo 54.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 55.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três trabalhadores, eleitos de entre os membros da Comissão de Trabalhadores da empresa; o processo é desencadeado e dirigido pela CT em exercício, podendo candidatar-se a essa eleição listas subscritas por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores.

2 — O mandato da comissão eleitoral vigora desde a proclamação da sua eleição até a proclamação dos resultados do processo de eleição da CT.

3 — Cada lista concorrente designará um delegado que integrará a comissão eleitoral, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

A comissão eleitoral só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## Artigo 56.º

### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores, que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 57.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

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

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

## Artigo 58.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 59.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla, com a indicação dos candidatos.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral (CE) para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 60.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 61.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

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

#### Artigo 62.º

##### Campanha eleitoral

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

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 63.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Nos estabelecimentos, ou sectores da empresa, geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 64.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e trinta minutos depois do fim.

#### Artigo 65.º

##### Mesas de voto

1 — Podem existir mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a

voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 67.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 68.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

2.1 — Os votantes identificados, ao assinarem a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa, e os vogais assinalam no caderno eleitoral (lista dos trabalhadores no activo entregue pela empresa) o nome do votante, que será confirmado com a identificação entregue na mesa.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabele-

cimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 69.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta com indicação do nome do remetente, dirigido à CE ou à CT da empresa, com a menção «Eleição da CT», e só pela mesa pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope em branco, e por sua vez meterá este dentro de um outro, com a indicação do nome do votante, que enviará à CE pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» (VC) e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 70.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

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

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 71.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos

membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 72.º

### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 73.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 74.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## Artigo 75.º

### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

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

## Artigo 76.º

### Património

Em caso da extinção da Comissão de Trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência escolhida pela CT em exercício.

### Outras deliberações por voto secreto

## Artigo 77.º

### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

## Artigo 78.º

### Outras deliberações por voto secreto

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

Registados em 2 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), sob o n.º 15, a fl. 144 do livro n.º 1.



## II — ELEIÇÕES

### **ANTROL — ALFA, Metalomecânica, S. A.**

Eleição em 11 de Fevereiro de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Identificação dos elementos eleitos para a comissão de trabalhadores**

José Manuel Ribeiro Lopes, serralheiro de 1.ª, nascido em 1 de Setembro de 1977, residente em Ponte, Guimarães, com o bilhete de identidade n.º 11791363.

Nuno Miguel Machado Pereira Silvério, soldador por electroarco de 1.ª, nascido em 29 de Dezembro de 1966, residente em Caldelas, Guimarães, com o bilhete de identidade n.º 8083849.

Aprígio da Silva Oliveira, operador de banhos químicos, nascido em 11 de Setembro de 1953, residente em Pen-celo, Guimarães, com o bilhete de identidade n.º 3369983.

José Maria da Costa Oliveira, operador de máquinas de balancé de 1.ª, nascido em 16 de Março de 1959, residente em Creixomil, Guimarães, com o bilhete de identidade n.º 7635358.

Carlos Alberto Marinho de Araújo, soldador de 1.ª, nascido em 1 de Agosto de 1974, residente em Ronfe, Guimarães, com o bilhete de identidade n.º 11130810.

Augusto Carlos Salgado Vieira, soldador de 1.ª, nascido em 7 de Agosto de 1965, residente em Infias, Vizela, com o bilhete de identidade n.º 8255671.

Paulo Teixeira Cunha, soldador de 1.ª, nascido em 25 de Agosto de 1971, residente em Caldelas, Guimarães, com o bilhete de identidade n.º 10185907.

#### **Suplentes:**

Manuel Alfredo Carneiro Fonseca, estampador, nascido em 5 de Julho de 1971, residente em Vila Nova de Sande, Guimarães, com o bilhete de identidade n.º 10178864.

Manuel António Cardoso Santos, operador de ensaios, nascido em 4 de Novembro de 1965, residente em Lordelo do Ouro, Porto, com o bilhete de identidade n.º 7378526.

Registado em 26 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 144 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Grohe Portugal — Componentes Sanitários, L.ª**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º do regulamento anexo à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º do mesmo regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos tra-

balhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Grohe Portugal — Componentes Sanitários, L.ª.

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o STIMMDAVGC informa VV. Ex.ªs de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde e segurança no trabalho (SST) da empresa Grohe Portugal — Componentes Sanitários, L.ª, sita na Zona Industrial do Areeiro, 3850-200 Albergaria-a-Velha, no dia 19 de Maio de 2010.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 10 de Fevereiro de 2010 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2008:

#### Efectivos:

Miguel Ângelo da Silva Varela, bilhete de identidade n.º 12645065, de 3 de Agosto de 2004, do arquivo de Setúbal.

António Francisco P. Silva, bilhete de identidade n.º 10301094, de 10 de Julho de 2007, do arquivo de Lisboa.

#### Suplentes:

Filipe Alves Pestana Bastos, bilhete de identidade n.º 11766385, de 10 de Agosto de 2005, do arquivo de Lisboa.

Marco António Oliveira Abrantes, bilhete de identidade n.º 11650257, de 26 de Outubro de 2006, do arquivo de Lisboa.

Registado em 24 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 40 do livro n.º 1.

#### Suplentes:

Célia Maria Coelho Pereira Silva Lopes, assistente técnica, bilhete de identidade n.º 7723225, emitido em 24 de Novembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Sandra Cristina Alves Santos Oliveira, assistente técnica, bilhete de identidade n.º 10768743, emitido em 23 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Teresa Santos Silva, assistente técnica, bilhete de identidade n.º 10269294, emitido em 22 de Setembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carla Maria Silva Ferreira, encarregada de sector, cartão de cidadão n.º 101090404.

Carla Ivânia Ferreira Marques, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 10594718, emitido em 3 de Dezembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Glória Carvalho Marques Gonçalves, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 3793521, emitido em 17 de Março de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Benvinda Martins Pereira, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 6748606, emitido em 21 de Agosto de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registado em 26 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 12, a fl. 41 do livro n.º 1.

### **Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 19 de Janeiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009:

#### Efectivos:

Carla Maria Pereira Costa, enfermeira, cartão de cidadão n.º 96376201.

Vítor Albuquerque Fernandes de Moura Teixeira, enfermeiro, bilhete de identidade n.º 8412368, emitido em 4 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Susana Oliveira Silva, assistente técnica, bilhete de identidade n.º 10321376, emitido em 26 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Susana Maria Ferreira Santos, assistente técnica, bilhete de identidade n.º 10070079.

Paulo Joaquim Baptista Oliveira, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 10495346.

José Fernando Conceição Nunes, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 6294706, emitido em 20 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Luciana Alves Amorim, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 11731068, emitido em 17 de Dezembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

### **Hospital Infante D. Pedro, E. P. E.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 15 de Janeiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009:

#### Efectivos:

Maria Filomena Freitas, médica, bilhete de identidade n.º 13217522, emitido em 4 de Abril de 1997 pelo arquivo de identificação de Coimbra.

José Dias Tavares, enfermeiro, bilhete de identidade n.º 6666302, emitido em 20 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Aldina Zulmira Sousa Guedes, técnica de diagnóstico e terapêutica especialista, bilhete de identidade n.º 9665796, emitido em 22 de Setembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Lito Miguel Parente dos Santos, enfermeiro, bilhete de identidade n.º 11558045, emitido em 27 de Julho de 2005 pelo arquivo de identificação de Viseu.

João Carlos Duarte Carvalho, assistente técnico, bilhete de identidade n.º 8423752, emitido em 8 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Maria Teresa Lima, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 6064820, emitido em 21 de Outubro de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

**Suplentes:**

Carlos Manuel Oliveira Neves, enfermeiro graduado, bilhete de identidade n.º 6814863, emitido em 1 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Silvina Maria Carvalho Loureiro, técnica superior, bilhete de identidade n.º 5247533, emitido em 12 de Setembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Susana Cavadas, assistente hospitalar, bilhete de identidade n.º 10274225, emitido em 12 de Julho de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Filipa Ferreira Martins, assistente técnica, bilhete de identidade n.º 10854797, emitido em 9 de Maio de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Rui Manuel Oliveira Martins, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 12836763, emitido em 14 de Maio de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Vieira da Rocha, auxiliar de apoio, bilhete de identidade n.º 3907555, emitido em 10 de Março de 1988 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 24 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 41 do livro n.º 1.

**FOPIL — Fábrica Ovarense de Plásticos, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 8 de Fevereiro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009:

**Efectivo:**

Salviano Godinho Marques Branco, bilhete de identidade n.º 3354460, emitido em 24 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

**Suplente:**

Álvaro José Pinho Sona, bilhete de identidade n.º 8300739, emitido em 6 de Dezembro de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Registado em 26 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 16, a fl. 41 do livro n.º 1.

**PROBIGALP — Ligantes Betuminosos, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 11 de Janeiro de 2010, conforme convocatória publicada no *Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009:

**Efectivo:**

Sandra Pereira, bilhete de identidade n.º 10309241, emitido em 29 de Março de 2007 pelo arquivo de Santarém.

**Suplente:**

Inês Marques, cartão de cidadão n.º 12579938.

Registado em 1 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 14, a fl. 41 do livro n.º 1.

**Instituto Português de Oncologia de Coimbra  
Francisco Gentil, E. P. E.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., realizada em 18 de Janeiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009.

**Efectivos:**

Florbela Santos Gonçalves, médica, bilhete de identidade n.º 10149290.

Hélder Filipe Oliveira Almeida, enfermeiro graduado, bilhete de identidade n.º 10975456.

Cláudio Fernando Timóteo Venceslau, enfermeiro graduado, bilhete de identidade n.º 10914225.

Maria Odete Gomes da Silva Alves, assistente técnico, bilhete de identidade n.º 7477216.

Maria de Lurdes Rodrigues Vieira, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 7155810.

**Suplentes:**

Carlos José Faria Diogo Cortes, médico, bilhete de identidade n.º 11393785.

Jacinto Marques da Costa, enfermeiro graduado, bilhete de identidade n.º 10075850.

Carlos Manuel Videira Correia Góis, enfermeiro chefe, bilhete de identidade n.º 4379778.

Vasco Dinis Ferreira da Cunha Serra, técnico principal, bilhete de identidade n.º 2645290.

João Pedro Marques Arede Simões, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 9853817.

Registado em 26 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 41 do livro n.º 1.

**CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

Integração das seguintes Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD):

**Português para falantes de outras línguas - Utilizador Independente – nível B1:**

6397UI - Eu, a sociedade e a cultura

6398UI - Eu e os outros

6399UI - Actualidade cultural

**Português para falantes de outras línguas - Utilizador Independente – nível B2:**

6400UI - Sociedade e projectos de vida

6401UI - Actualidades

**Português para falantes de outras línguas - Utilizador Independente – Nível B1**

6397UI	Eu, a sociedade e a cultura	Carga horária 50 horas
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dá informações de carácter pessoal e profissional, pondo em evidência os aspectos mais positivos.</li> <li>• Apresenta alguém apropriadamente (colega, superior, familiar).</li> <li>• Pede informações pormenorizadas de carácter pessoal, educativo ou de ocupação de tempos livres.</li> <li>• Fala da vida quotidiana, nomeadamente sobre a organização do orçamento familiar.</li> <li>• Descreve a vida no presente comparando-a com a do passado.</li> <li>• Fala da adaptação à vida em Portugal.</li> <li>• Expõe e explica um problema relativo a diferentes áreas temáticas</li> <li>• Descreve pessoas (características físicas e psicológicas, sentimentos, saúde); lugares (campo, cidade, praia) e acontecimentos.</li> <li>• Fala de hábitos recentes.</li> <li>• Conta a sua última viagem.</li> <li>• Situa no tempo: referindo uma acção anterior a outra no passado.</li> <li>• Relata o que alguém disse.</li> <li>• Fala de projectos.</li> <li>• Conhece os direitos humanos fundamentais.</li> <li>• Fala de direitos e deveres laborais.</li> <li>• Interpreta e produz textos orais e escritos sobre a temática do ambiente, cuidados de saúde e comportamentos saudáveis.</li> <li>• Expõe e explica um problema, apresentando sugestões/ soluções.</li> <li>• Reconhece e respeita regras de comportamento diferentes das suas.</li> <li>• Refere diferenças nos hábitos sociais e profissionais no país de acolhimento.</li> <li>• Identifica alguns aspectos relacionados com a Geografia de Portugal.</li> <li>• Identifica os factos mais relevantes da História de Portugal.</li> <li>• Conhece o funcionamento do sistema de saúde, educativo e político portugueses.</li> <li>• Expõe alguns factos relevantes, relativos ao seu país (História, Geografia, sistemas de saúde, educativo e político).</li> <li>• Refere os principais problemas na actualidade, em Portugal e no seu país.</li> <li>• Resume breves notícias ou entrevistas.</li> <li>• Apresenta as características de uma sociedade de consumo.</li> <li>• Expressa condição, probabilidade, desejo, eventualidade, dúvida, finalidade.</li> <li>• Expressa opinião e justifica-a; argumenta.</li> <li>• Exprime sentimentos e emoções: obrigação, alegria, surpresa, etc.</li> <li>• Felicita.</li> </ul>	
<b>Conteúdos</b>		

**Vida pessoal e profissional**

- A vida quotidiana: hábitos; saídas; tempos livres; transportes; compras; viagens...
- Descrição e caracterização de pessoas: descrição física e psicológica; qualidades e defeitos; sentimentos; vestuário...
- Descrição de acontecimentos: encontros; saídas ...
- O mundo profissional: o dia a dia; actividades; habilitações; formação profissional; dificuldades e oportunidades
- Actividades de tempo livre
- Diferentes modos de vida
- Gramática associada
  - Consolidação dos conteúdos gramaticais do utilizador elementar (Presente do Indicativo; Pretérito Perfeito Simples; Imperfeito do Indicativo; Imperativo; Pretérito Perfeito Composto; Infinitivo Pessoal; voz passiva; pronomes pessoais...)
  - Pretérito Mais-que-Perfeito Composto do Indicativo (significado, forma e uso)
  - Discurso indirecto
  - Expressão de hipótese factual
  - Expressões de tempo: *antigamente; hoje em dia; primeiro; depois; em seguida; enquanto*

#### Direitos, liberdades, atitudes e cidadania

- Direitos humanos fundamentais
- Direitos laborais
- Meio ambiente e saúde
  - Recursos naturais
  - Evolução climática
  - Reciclagem
  - Poluição, causas e consequências
  - Gestão, consumo e poupança dos recursos naturais (água, electricidade...)
  - Cuidados preventivos de saúde
  - Comportamentos saudáveis, estilos de vida e tempos livres
- Hábitos culturais
  - Atitudes à refeição; respeito pelos mais velhos; ofertas de presentes; respeito pela sua vez; pontualidade; formas de tratamento...
  - Formas de cumprimento e de despedida formais
  - Convenções da conversação e do comportamento
- Respeito pelas regras de trânsito
- Reclamações
- Gramática associada
  - Presente do Conjuntivo (verbos regulares e irregulares) em frases simples com expressões de dúvida e de desejo; em frases subordinadas dependentes de expressões impessoais, de verbos de dúvida e de desejo, de verbos de opinião na forma negativa; em frases subordinadas com determinadas conjunções e locuções conjuncionais
  - Presente do Conjuntivo/ Infinitivo Pessoal
  - Verbos modais (*dever; ter que/ de*)

#### Portugal: História e actualidade

- Geografia física e humana: regiões; cidades mais importantes; diferenças regionais
- História de Portugal: factos relevantes
- Gastronomia
- Sistema de saúde: *hospital, centro de saúde, consultório, cartão de utente, taxa moderadora, internamento, marcar consulta, urgência...*
- Sistema educativo: *escola pública, infantário, creche, escolaridade obrigatória, passar/ chumbar, matrícula, ensino profissional, licenciatura, mestrado, propina...*
- Sistema político: *Presidente, Primeiro-ministro, eleições, autarquia, parlamento, deputado, cartão de eleitor, ...*
- Gramática associada
  - Presente do Conjuntivo em frases subordinadas dependentes de verbos ou expressões que introduzem desejo, dúvida, sentimento, ordem, etc; depois de expressões tais como *onde quer que, como quer que, quando quer que*, etc.; depois da locução conjuncional *quer...quer...*; depois das orações relativas com antecedente indeterminado; depois de *há quem...*
  - Presente do Indicativo/ Presente do Conjuntivo

**Nota:** Para a obtenção da **certificação do nível B1**, esta UFCD tem que ser complementada com a UFCD 6398UI ou com a UFCD 6399UI, constituindo precedência para qualquer das duas.



<b>6398UI</b>	<b>Eu e os outros</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
---------------	-----------------------	-----------------------------------

**Resultados  
de  
Aprendizagem**

- Fala das actividades dos tempos livres em geral.
- Fala das actividades dos tempos livres mais populares do seu país.
- Conta e descreve viagens e experiências realizadas no passado.
- Faz planos para os tempos livres/ férias do próximo ano.
- Descreve o plano de uma viagem.
- Estabelece condições para a realização de planos futuros.
- Expõe objectivos de vida.
- Descreve aspectos relacionados com as relações interpessoais em variados contextos:
  - em estruturas e relações familiares
  - entre amigos e vizinhos
  - entre sexos
  - entre gerações
  - em estruturas sociais e entre classes
  - no trabalho
  - entre comunidades
  - entre grupos políticos
  - entre grupos religiosos.
- Compara a capacidade de interajuda existente na sociedade em que vivem com a do seu país.
- Faz uma reclamação (por escrito ou oralmente).
- Lê, interpreta e escreve a resposta a um SMS.
- Expressa opinião, dá e pede pontos de vista pessoais; argumenta.
- Expressa condição em relação ao futuro.
- Fala de situações eventuais no futuro.
- Expressa possibilidade, produz enunciados formulando hipóteses.
- Faz sugestões.
- Expressa emoções.

**Conteúdos**
**Actividades de tempos livres**

- Actividades de tempos livres em zonas rurais/ zonas urbanas
- Actividades de tempos livres de crianças/ jovens/ adultos
- Actividades desportivas
- Actividades culturais
- Actividades em família
- Gastronomia
- Hábitos e costumes
- Turismo
- Viagens
- Regras de segurança
- Gramática associada
  - Futuro do Conjuntivo (significados, forma e uso)
  - Expressão de uma acção eventual no futuro, depois de determinadas conjunções ou locuções conjuncionais (de tempo, condição ou modo)
  - Pronomes relativos
  - Presente do Conjuntivo + elemento de ligação + Futuro do Conjuntivo
  - Futuro do Indicativo (significado, forma e uso)
  - Futuro do Conjuntivo/ Infinitivo Pessoal
  - Futuro do Indicativo/ Futuro do Conjuntivo

**Relações interpessoais**

- Relações familiares com membros de diversas culturas
- Comunidades rurais/ urbanas e relações de vizinhança
- Relações entre diversas gerações: novos e velhos no ocidente e no oriente
- Direitos dos cidadãos e a qualidade dos serviços

- Gramática associada
  - Indicativo/ Conjuntivo/ Infinitivo Pessoal
  - Imperfeito do Conjuntivo (significado, forma e uso)
  - Condicional
  - Se + Futuro do Conjuntivo/ Imperfeito do Conjuntivo
  - Verbos derivados de: *ver, vir, ter, pôr, pedir, fazer*

**Nota:** Esta UFCD da formação de base impõe a precedência da UFCD 6397UI para a obtenção da **certificação do nível B1**.

6399UI	Actualidade cultural	Carga horária 25 horas
Resultados de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconhece os aspectos culturais portugueses mais relevantes em termos de literatura, música, festas populares, lendas e outras manifestações.</li><li>• Distingue aspectos das diferentes culturas regionais portuguesas (pesquisa).</li><li>• Identifica, compara e opina sobre convenções sociais portuguesas: pontualidade, formas de saudação, hospitalidade, vestuário, gastronomia, hierarquias...</li><li>• Compara tradições entre o país de origem e o país de acolhimento.</li><li>• Conta a história de um filme, de um livro ou de um conto, oralmente ou por escrito.</li></ul>	
	Conteúdos	

#### Aspectos culturais

- Literatura
- Espectáculos
- Cinema
- Música
- Pintura
- Actividades culturais tradicionais: o fado; o folclore...
- Receitas tradicionais
- Lendas
- Festas populares
- Expressões idiomáticas e provérbios portugueses
- Expressões como *ficar de, para, por, em, com; dar por, em, com, para; passar por, para, em, de, a*
- Gramática associada
  - Consolidação dos tempos do Conjuntivo
  - Indicativo/ Conjuntivo
  - Pretérito Mais-que-Perfeito Simples do Indicativo (uso literário)
  - A causa e a consequência

#### Notas:

Esta UFCD da formação de base impõe a precedência das UFCD 6397UI e 6398UI para a obtenção da **certificação do nível B1**.

Constitui um aprofundamento de conhecimentos culturais sobre o país de acolhimento e não é obrigatória para a obtenção da certificação do nível B1, caso o adulto já tenha concluído a UFCD 6397UI e 6398UI.

**Português para falantes de outras línguas - Utilizador Independente – Nível B2**

<b>6400UI</b>	<b>Sociedade e projectos de vida</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
---------------	--------------------------------------	-----------------------------------

**Resultados  
de  
Aprendizagem**

- Expõe projectos de vida.
- Fala de sonhos e de ambições.
- Partilha histórias de vida (sucesso ou insucesso).
- Resume uma história.
- Fala do que mais dificulta a realização de sonhos: (des)emprego; família; política; situação económica; nível de escolaridade; vícios e dependências; diferenças sociais.
- Propõe soluções que permitam a concretização de projectos e sonhos de colegas.
- Apresenta vantagens e desvantagens de uma situação.
- Considera um facto como certo ou como aparente.
- Fala da sua própria vida profissional e das condições de trabalho.
- Expõe, avaliando, os aspectos positivos e negativos do seu trabalho.
- Fala dos diferentes tipos de situação de trabalho: trabalho temporário, contrato a prazo, quadro, funcionário público, trabalho manual, etc.
- Refere o nível de segurança no trabalho.
- Apresenta um currículo profissional.
- Actua/ interage numa entrevista de trabalho.
- Utiliza o discurso formal no domínio profissional.
- Responde a anúncios de emprego.
- Escreve cartas formais.
- Faz uma comunicação a nível profissional.
- Negoceia condições de trabalho.
- Apresenta os aspectos positivos da segurança social.
- Distingue seguro de segurança social.
- Apresenta os principais contrastes da sociedade moderna: campo/ cidade; interior/ litoral; países desenvolvidos/ países em desenvolvimento; ricos/ pobres.
- Expõe o seu ponto de vista sobre o impacto das tecnologias nas novas gerações.
- Refere problemas comuns da sociedade moderna: stress, depressão, poluição, obesidade...
- Descreve, comparando, o ritmo e os valores da vida no presente e no passado.
- Fala das tradições mais importantes na actualidade.
- Apresenta a sua opinião sobre tradição e mudança social.
- Conta o que alguém disse.
- Conclui vários tipos de texto, orais ou escritos.
- Expressa opinião e justifica-a; argumenta.
- Expressa condição com diferentes graus de probabilidade.
- Expressa probabilidade e intenção.

**Conteúdos****Sonhos e ambições**

- Sonhos/ ambições/ projectos
- Histórias de vida
- Arranjar trabalho
- Ter um emprego estável
- Constituir família
- Reagrupar a família
- (Re)iniciar os negócios
- Voltar a estudar
- Ter qualidade de vida
- Viajar e ter muitos amigos

- Gramática associada
  - Consolidação dos conteúdos gramaticais do utilizador independente de nível B1
  - Indicativo/ Conjuntivo

- Pretérito Mais-que-Perfeito Composto do Conjuntivo (significado, forma e uso)
- Frases condicionais: Se + Futuro do Conjuntivo; Se + Imperfeito do Conjuntivo; Se + Pretérito Mais-que-Perfeito Composto do Conjuntivo.

#### O mundo do trabalho

- Introdução
- Condições de trabalho
- Contratos de trabalho
- Coberturas de seguros: vida, doença, viagem, acidentes de trabalho, etc.
- Currículo
- Fórmulas de diferentes cartas formais: de reclamação, de apresentação, comerciais, etc.
- Entrevistas para trabalho: *salário; legalização; visto; autorização de residência; horário; impostos; subsídios; línguas; experiência; carta de condução*
- Tipos de pagamento: à hora; ao mês
- Impostos: IRS; IVA
- Segurança social
- Gramática associada
  - Discurso indirecto
  - Verbos: *sugerir, propor, aconselhar, afirmar, declarar, responder, negar, informar, anunciar, garantir, contar, lembrar, salientar, exigir*
  - Interrogativas indirectas e o uso do Indicativo
  - Nomes colectivos

#### Sociedade moderna e tradições

- Cataclismos, secas, inundações, pragas
- Actividades profissionais bem remuneradas
- Mão-de-obra qualificada
- Viver em óptimas/ péssimas condições higiénico-sanitárias e sociais
- Agricultura, pesca, e as novas profissões
- Crescimento/ diminuição populacional
- Realidades culturais e religiões diferentes
- Expansão das tecnologias de informação
- Globalização das comunicações
- Internacionalização dos conflitos mundiais
- Visão ecológica global
- Tempos livres
- Realização profissional e pessoal do indivíduo
- Festas e tradições: o Natal, a Páscoa, os Santos Populares
- Gramática associada
  - Pretérito Perfeito Composto do Conjuntivo (significado, forma e uso)
  - Infinitivo Pessoal Composto (significado, forma e uso)
  - Verbos auxiliares (tempo, aspecto e modo)
  - Processos de ênfase
  - Infinitivo com valor de Imperativo
  - Nomes massivos

**Nota:** Para a obtenção da **certificação do nível B2**, esta UFCD tem que ser complementada com a UFCD 6401UI, constituindo precedência para a mesma.

6401UI	Actualidades	Carga horária 25 horas
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhece a relação entre Portugal e a União Europeia.</li> <li>• Lê e interpreta notícias sobre a actualidade (política, religião, ecologia, economia, cultura, saúde, justiça...).</li> <li>• Identifica os principais tópicos de um noticiário (televisão e rádio).</li> <li>• Explica o seu ponto de vista sobre um tema da actualidade.</li> <li>• Expressa opinião e argumenta.</li> <li>• Concorde e discorde sobre uma variedade de temas.</li> <li>• Expõe ideias, de forma clara e organizada, sobre problemas e contrastes sociais, qualidade de vida e temas da actualidade, em geral.</li> <li>• Alude a factos actuais.</li> <li>• Apresenta e enfatiza os aspectos positivos da cooperação intercultural e da integração.</li> <li>• Compreende o essencial da maior parte da informação dos noticiários, documentários, reportagens e entrevistas, desde que seja utilizada a língua-padrão.</li> </ul>	
<b>Conteúdos</b>		

#### Informação e comunicação

- Notícias: jornal diário, semanal, mensal, *on-line*...
- Cartas ao Director
- A carta da semana
- Artigo de opinião
- Editorial
- Reportagem
- Noticiário actualizado
- Gramática associada
  - Futuro Perfeito do Indicativo (linguagem jornalística e interrogativas de confirmação)
  - Condicional Pretérito (linguagem jornalística)
  - Conjugação pronominal com Futuro do Indicativo e com Condicional Presente
  - Formas de voz passiva
  - Participios duplos
  - Frase causal

#### Actualidade

- Notícias da actualidade
- Criminalidade
- Conflitos
- Negociação
- Reformas sociais
- Manifestações e protestos
- Riqueza/ pobreza
- Situação económica, social e política
- Gramática associada
  - Indicativo/ Conjuntivo/ Infinitivo Pessoal
  - Locuções preposicionais, adverbiais ou conjuncionais
  - Advérbios e locuções adverbiais
  - Passivas com se
  - Frases disjuntivas
  - Frases gerundivas
  - Frases finais

**Nota:** Esta UFCD da formação de base impõe a precedência da UFCD 6400UI para a obtenção da **certificação do nível B2**.

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

## 4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

## NOTA RECTIFICATIVA AO BTE, N.º 48, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2009

a) No BTE n.º 48/2009, de 29 de Dezembro, foi publicada no anexo 1 do ponto 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES a organização do referencial de formação – componente tecnológica relativo à qualificação “Técnico de Mecatrónica”.

Neste âmbito, vimos:

- **Excluir a UFCD 6103** – “Desenho Assistido por Computador – modelação 3D” por se encontrar repetida no elenco modular

b) No BTE n.º 48/2009, de 29 de Dezembro, foi publicada no anexo 2 do ponto 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES a organização do referencial de formação – componente tecnológica relativo à qualificação “Técnico de Electrónica Médica”.

Neste âmbito, vimos:

- **Excluir a UFCD 6211** – “Aparelhos de medida e geradores e a UFCD” e **4619** - “Primeiros socorros - técnicas básicas”

- **Rectificar a carga horária da UFCD 6030** – “Projecto e montagem de um equipamento electrónico”. Assim onde se lê “Carga horária 25 h” deve **ler-se** “carga horária 50 h”

c) No BTE n.º 48/2009, de 29 de Dezembro, foi publicada no anexo 3 do ponto 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES a organização do referencial de formação – componente tecnológica relativo à qualificação “Técnico de Instalações Eléctricas”.

Neste âmbito, vimos:

- **Excluir a UFCD 6067** – “Autómatos programáveis – aplicações à electrotecnia”.

- **Integrar** as UFCD 6096 - “Instalações ITUR - Generalidades” e 6097 – “Instalações ITUR – aplicações – execução de uma instalação ITUR privada” na bolsa de UFCD deste referencial de formação

- **Alterar a carga horária da UFCD 6094** - “Instalações – ITED – fibras ópticas e aplicações – actualização para instalador”. Assim onde se lê “carga horária 50 h” deve ler-se “carga horária 25 h”



- **Alterar a carga horária da UFCD 6095** - “Instalações – ITED – análise de projectos e aplicações – actualização para instalador”. Assim onde se lê “carga horária 25 h” deve ler-se “carga horária 50 h”

d) No BTE n.º 48/2009, de 29 de Dezembro, foi publicada no anexo 4 do ponto 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES a organização do referencial de formação – componente tecnológica relativo à qualificação “Técnico de Electrotecnia”.

Neste âmbito, vimos:

- Integrar a carga horária na UFCD 6085 – “Instalações ITED – Generalidades” - 25h, que por lapso não foi introduzida

e) No BTE n.º 48/2009, de 29 de Dezembro, foi publicada no anexo 5 do ponto 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES a organização do referencial de formação – componente tecnológica relativo à qualificação “Técnico de Electrónica e Telecomunicações”.

Neste âmbito, vimos:

- **Integrar as UFCD:** 6033 - “Transformadores”, 6089 – “Instalações ITED – antenas e sistemas de transmissão” e 6123 – “Modulação de fase e impulsos” na bolsa de UFCD deste referencial de formação

- **Alterar o código da UFCD 3020** – “Sementeira, manutenção e colheita de cultura de cereal 1”. Assim onde se lê “3020”, deve ler-se “6020”

- Alterar a **carga horária da UFCD 6094** – “Instalações – ITED – fibras ópticas e aplicações – actualização para instalador”. Assim onde se lê “carga horária 50 h” deve ler-se “carga horária 25 h”

- Alterar a **carga horária da UFCD 6095** – “Instalações – ITED – análise de projectos e aplicações – actualização para instalador”. Assim onde se lê “carga horária 25 h” deve ler-se “carga horária 50 h”

f) No BTE n.º 48/2009, de 29 de Dezembro, foi publicada no anexo 6 do ponto 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES a organização do referencial de formação – componente tecnológica relativo à qualificação “Técnico de Electrónica, Áudio, Vídeo e TV”.

Neste âmbito, vimos:

- Integrar a carga horária na UFCD 6039 – “Técnicas de Manutenção” - 25h, que por lapso não foi introduzida