



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

| | |
|---|------|
| - Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros | |
| - Alteração salarial e outras/texto consolidado | 1836 |
| - Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP .. | 1847 |
| - Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras | 1864 |

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP
- Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos 1866

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Proc. n.º 1607/14.4TTLSB.L1.S1 Revista - 4.ª Secção - As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho ao Código do Trabalho, que determinaram a redução do valor do trabalho suplementar e suspenderam pelo período de 2 anos a vigência da cláusula 40.ª do CCTV do setor dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8/3/1980, com as sucessivas alterações, não se repercutem no valor mensal atribuído à retribuição prevista no n.º 7 da cláusula 74.ª do mesmo CCTV, não determinando a sua redução em função do valor atribuído ao trabalho suplementar 1867

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACILIS - Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós que passa a denominar-se ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria - Alteração 1879
- Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO - Alteração 1886

II – Direção:

- Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG - Eleição 1886
- Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria - Eleição 1887
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Eleição 1887

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

| | |
|--|------|
| - Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Constituição | 1888 |
| - Hanon Systems Portugal, SA - Constituição | 1895 |
| - Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) - Constituição | 1905 |

II – Eleições:

| | |
|---|------|
| - Banco BPI, SA - Eleição | 1915 |
| - Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Eleição | 1916 |
| - Hanon Systems Portugal, SA - Eleição | 1916 |
| - Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) - Eleição | 1916 |

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

| | |
|--|------|
| - Monteiro, Ribas - Indústrias, SA - Eleição | 1917 |
|--|------|

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

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

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

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

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros
- Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrangendo, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 33 empregadores e a 5560 trabalhadores.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, com as alterações publicadas no n.º 14, de 15 de Abril de 2010 e no n.º 17, de 8 de Maio de 2013.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Funções)

1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinam a atribuição de uma categoria profissional.

2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.ª

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato; durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário;

2- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de

complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou superior.

3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;

b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.ª

(Estágio)

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.ª

(Evolução profissional)

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;

b) Habilitações literárias e profissionais;

c) Disponibilidade, cooperação e motivação;

d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

Cláusula 8.ª

(Informações oficiais)

As entidades empregadoras são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas dos quadros do pessoal e balanço social, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 9.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

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

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

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

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

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

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

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de

início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

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

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

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido;

2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 13.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador;

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro

local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores;

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei;

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 14.^a

(Horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos conditionalismos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo
- Por turnos
- Especial

Cláusula 15.^a

(Horário fixo)

1- No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2- O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3- Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 16.^a

(Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos

trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5- O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6- No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 15 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base.

Cláusula 17.^a

(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3- Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4- O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5- O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7- A adopção de qualquer das formas de compensação in-

dicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8- Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aqueles cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que auferam 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.^a

(Descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Até 31 de Dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescendo uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- A partir de 1 de Janeiro de 2006, esta cláusula deixou de se aplicar às novas admissões, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31 de Dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidades todos os trabalhadores admitidos antes de 31 de Dezembro de 2005, o direito ao valor dessas diuturnidades mantém-se, ficando a constar do respectivo recibo de vencimento, na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

9- Quando o descanso compensatório for devido por traba-

lho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 25.^a

(Refeições em deslocação)

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios:

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

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

3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^a

(Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

(Duração do período de férias)

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

2- 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 anterior, nos seguintes termos:

- 2.1- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- 2.2- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou dois meios dias;
- 2.3- Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5- O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de Outubro.

Cláusula 32.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.^a

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito

a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados;

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.^a

(Tipos de falta)

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunhão com o trabalhador, conforme legislação específica;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação e prova de faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas)

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

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

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

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

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.^a, 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.

4- No caso previsto na alínea h), do número 2, da cláusula

36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5- 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 infracção disciplinar grave.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.^a

(Impedimento prolongado)

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

(Maternidade e paternidade)

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

(Sanções)

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) 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.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

Cláusula 45.^a

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Comissão paritária)

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão

paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;

b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009.

ANEXO I

CCT para a Indústria de Lacticínios

Categorias profissionais

Director - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo

custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

Técnico de vendas - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

Técnico de manutenção - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e os custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

Auto-vendedor - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo - Coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

Vulgarizador - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira,

incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Fogoeiro - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Conductor de máquinas e aparelhos de elevação - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Repositor/Promotor - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Chefe de secção II - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do

processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

ANEXO II

Tabela salarial

| | | |
|---|--|--------|
| A | Director | 905,00 |
| B | Chefe de área | 872,50 |
| C | Contabilista | 801,00 |
| D | Supervisor de equipa | 701,00 |
| E | Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo | 639,00 |
| F | Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro | 632,00 |
| G | Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/Promotor Chefe de secção II* Operador de produção | 571,00 |
| H | Operário não especializado | 530,00 |
| I | Estagiário | 450,50 |

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2016.

ANEXO III

Refeições em deslocação

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar - 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo

menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de Novembro de 1979.

Porto, 18 de Abril de 2016.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Maria Emília Gil Ramos Roseiro Marreiros, mandatária.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

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

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Fernando Oliveira Santos Rocha, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Para os devidos efeitos, se declara que a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicatos dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 14 de junho de 2016, a fl. 194 do livro n.º 11, com o n.º 90/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP

Acordo de empresa entre Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada nesta ato pelo vogal da mesa, Ricardo Filipe Lourenço Alves Gomes, conforme Deliberação n.º 186/2016, da sessão ordinária da mesa da SCML de 14 de abril e Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, pessoa coletiva de direito privado, de base associativa com o n.º 501 056 904, com sede na Avenida 24 de julho, 132, 1350-346 Lisboa, adiante designada por SEP, representada neste ato pelos seus membros da direção nacional, Carlos Dias Barata, José Carlos Correia Martins e Jorge Manuel da Silva Rebelo.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e Associação Sindical Representante dos Enfermeiros da SCML, é celebrado, hoje, dia 11 de maio de 2016, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia

de Lisboa, adiante designado por acordo ou AE, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os enfermeiros ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, os enfermeiros que exercem cargos ou funções em regime de comissão de serviço, representados pela associação sindical outorgante.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa, podendo alargar-se a outras áreas do território nacional nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável no âmbito das prestações de ação social, saúde, educação e ensino.

4- O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 340 enfermeiros da SCML.

Cláusula 2.ª

Regime aplicável

1- Aos enfermeiros da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os anexos:

I) Carreira e conteúdos funcionais;

II) Tabela salarial e outras prestações patrimoniais.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.ª

Vigência e sobrevivência

1- O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que respeita a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias, contados a partir da data de receção da proposta.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, o acordo renova-se por período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a vigência durar mais de 6 meses.

7- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigató-

ria o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respectiva definição e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respectiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a ressecção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

Cláusula 5.^a

Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.^a

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1- O recrutamento é deliberado pela mesa.

2- Só podem ser recrutados os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

3- As condições específicas de recrutamento, no que respeita às exigências profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

4- Até 60 dias após a cessação de contrato de trabalho a termo, o enfermeiro contratado tem preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou termo, certo ou incerto, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número an-

terior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou a tempo parcial.

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do enfermeiro.

Cláusula 8.^a

Contratos de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nomeadamente, para suprir ausências por gravidez de risco e licença parental ou doença prolongada, ou ainda licença de longa duração de enfermeiros, sem prejuízo da gestão interna destes recursos humanos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador enfermeiro poderá ser feita a título experimental.

2- O período experimental, quando previsto, corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias.

3- O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

4- Para os contratos a termo certo ou incerto aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade, direitos e deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 10.^a

Direitos de personalidade

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, reserva e confidencialidade relativamente a informações de caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares para além dos exigíveis por lei na justa medida de particulares exigências inerentes à actividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador, devidamente justificadas, não podendo exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, respetivamente, da auto-

rização e notificação da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partes

Cláusula 11.ª

Princípios gerais, deveres e garantias

1- Os princípios gerais, deveres e garantias das partes são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

a) Cumprir as disposições do acordo;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da actividade contratada;

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

e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;

f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores enfermeiros;

h) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores fixando-as nos locais próprios.

3- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do acordo e dos estatutos;

b) Abster-se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos e demais trabalhadores da SCML, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com ela;

d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;

e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;

f) Informar a SCML dos dados necessários à actualização permanente do seu processo individual;

g) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercer actividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e actividade.

4- É proibido à SCML:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes

são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.ª

Parentalidade

O enfermeiro goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor aplicáveis à protecção da parentalidade.

CAPÍTULO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 13.ª

Trabalhador-estudante

1- Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos e estão obrigados aos deveres previstos na lei.

2- Aos enfermeiros poderá ser concedida dispensa para a frequência de curso de pós-graduação em enfermagem que habilite à prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.

3- A dispensa será concedida a pedido dos interessados, desde que a SCML manifeste interesse na sua atribuição, ponderados o normal funcionamento dos serviços e o número de candidatos.

4- A dispensa confere direito a ausência do serviço, sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, no caso de não ser possível a atribuição de um horário de trabalho compatível com a frequência do curso.

5- O enfermeiro que beneficiar da dispensa referida nos números anteriores assume o compromisso de exercer funções na SCML por um período de tempo consecutivo de três anos após conclusão do curso.

6- O enfermeiro que denuncie o contrato de trabalho antes de cumprido o tempo de exercício de funções referido no número anterior, obriga-se a indemnizar a SCML no montante despendido por esta com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

CAPÍTULO VII

Cargos e funções em regime de comissão de serviço

Cláusula 16.^a

Cargos dirigentes e de chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia são os definidos na orgânica da SCML.

2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 17.^a

Funções de assessoria e de coordenação de projectos

1- Podem ser contratados enfermeiros para funções de assessoria, bem como de coordenação de projectos, com definição das respectivas atribuições, competências e as condições de exercício das respectivas funções.

2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, bem como às assessorias dos membros da mesa, ou ainda, se for o caso, dos departamentos, das administrações e das direcções.

Cláusula 18.^a

Recrutamento e contratação

1- O recrutamento para o exercício dos cargos e funções referidos nas cláusulas anteriores é definido pela mesa da SCML e são exercidos em regime de comissão de serviço.

2- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML,

no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de especialista devidamente tituladas, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:

- a) Os seus conhecimentos técnico científicos;
- b) A sua experiência profissional;
- c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;
- d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro.

3- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.^a

Regime de exercício

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é automaticamente renovável por iguais períodos.

Cláusula 20.^a

Contrato de trabalho de comissão de serviço

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

- a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
- b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
- d) A data de início de produção de efeitos;
- e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 9.^a, salvo estipulação em contrário.

2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.^a

Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira existentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

CAPÍTULO VIII

Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional

SECÇÃO I

Carreira

Cláusula 22.^a

Estrutura da carreira

A carreira de enfermagem aplica-se às áreas de prestação de cuidados, bem como, com as devidas adaptações, às funções a ela directamente ligadas, e desenvolve-se numa categoria única, de enfermeiro.

Cláusula 23.^a

Ingresso

Sem prejuízo do disposto na cláusula 6.^a do presente acordo, o ingresso faz-se na categoria de enfermeiro tendo em conta a experiência profissional devidamente comprovada.

Cláusula 24.^a

Progressão

1- A progressão consiste no acesso do enfermeiro ao nível remuneratório imediatamente seguinte na categoria.

2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;

b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;

c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respectiva;

d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:

i) antiguidade mínima de 2 anos no conjunto dos níveis 0 e 1 e de 3 anos a partir do nível 2;

ii) duas avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente, excepto no biénio iniciado no nível zero, em que releva apenas a avaliação de desempenho mínima de adequado ou equivalente resultante do primeiro ciclo avaliativo.

3- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores enfermeiros a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

5- O trabalhador enfermeiro que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível com avaliações de desempenho mínimas de adequado ou equivalente, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão salarial.

SECÇÃO II

Avaliação de desempenho

Cláusula 25.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos enfermeiros, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador enfermeiro, ou indicar as suas insuficiências para que melhore a actividade para que tenha sido contratado, e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do enfermeiro.

2- As competências específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por outros enfermeiros de categoria superior ou em exercício de funções de coordenação e chefia.

3- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador enfermeiro.

4- O sistema de avaliação de desempenho consta de regulamento interno da SCML.

5- O sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros na SCML será adaptado tendo em atenção a especificidade das suas funções, devendo o sindicato outorgante do presente acordo ser consultado sobre as referidas adaptações.

SECÇÃO III

Formação profissional e certificação

Cláusula 26.^a

Formação profissional e certificação

1- A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores enfermeiros, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores.

2- Os cursos de formação serão certificados.

3- Qualquer enfermeiro devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

CAPÍTULO IX

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1- O trabalhador enfermeiro realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais à mobilidade geográfica e transferência temporária.

2- O trabalhador enfermeiro fica adstrito às deslocações

inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Duração, organização e condições da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador enfermeiro está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e o enfermeiro, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2.^a feira a domingo.

Cláusula 31.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

Cláusula 32.^a

Horário semanal acrescido

1- A SCML e os trabalhadores enfermeiros podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

6- O trabalhador enfermeiro em regime de horário semanal acrescido auferirá um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo, que só é devido em caso de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

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

2- A SCML fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário em jornada contínua.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário desfasado: aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados enfermeiros, horas diferentes de início e termo do trabalho diário;

c) Horário por turnos: o modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo

rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

d) Horário em jornada contínua: prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos departamentos, estabelecimentos e serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo.

Cláusula 34.^a

Horário adaptado a turnos e, ou, a jornada contínua

1- Os enfermeiros da SCML que trabalhem em turnos e ou em jornada contínua podem ter o seu período normal de trabalho diário definido em termos médios, não podendo essa carga ser superior a 10 horas.

2- A semana de trabalho não poderá exceder as 50 horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da SCML.

4- O período de referência do presente regime terá a duração de 4 semanas.

5- O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

6- Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) A duração do trabalho de cada turno pode observar o disposto na cláusula anterior;

e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas com antecedência mínima de quinze dias;

f) Para efeito de organização de turnos, considera-se a

segunda-feira como 1.º dia da semana;

g) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do enfermeiro;

h) Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, para poderem ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade, que será considerado como trabalho efectivamente prestado;

i) Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho;

j) A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho;

k) Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias;

l) Os enfermeiros em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo definido em função do número de turnos praticado, constante do anexo II do presente acordo, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado ou ocorrido por motivo de força maior.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário

ou semanal.

4- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.

5- O enfermeiro está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a enfermeiro a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do enfermeiro a tempo completo em situação comparável.

7- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.

9- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos de direcção e de chefia é realizado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam cargos equiparados aos referidos no número anterior, ou de apoio a titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.

4- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo.

5- Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior.

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador enfermeiro, não estando em prestação efectiva de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração máxima de 6 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito,

feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, contendo obrigatoriamente:

a) Referências e data da autorização;

b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;

c) Data de início e termo;

d) Montante do acréscimo retributivo definido de acordo com a frequência de disponibilidade.

5- A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- O trabalho prestado por enfermeiro convocado para prestar serviço efetivo é retribuído como trabalho suplementar ou, por acordo entre as partes, compensado por redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 40.^a

Penosidade, risco e insalubridade

É condição de penosidade, risco e insalubridade, toda a prestação de cuidados de enfermagem que, por força da natureza das próprias funções, de factores ambientais, do objeto da atividade ou dos meios utilizados, acarrete, de forma permanente, sobrecarga física ou psíquica ou seja susceptível de degradar ou constituir um risco para a saúde do trabalhador enfermeiro.

Cláusula 41.^a

Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador enfermeiro, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 42.^a

Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso diário e semanal

Cláusula 43.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que,

em princípio, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, estabelecimentos ou serviços.

4- Os dias de descanso dos enfermeiros que recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil, poderão ser transferidos para outro dia da semana.

SECÇÃO II

Feridos e suspensão ocasional

Cláusula 44.^a

Feridos

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

Cláusula 45.^a

Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 46.^a

Período anual de férias

1- Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em 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.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os

dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- O gozo das licenças no âmbito da protecção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como ainda o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical, não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do enfermeiro.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o enfermeiro.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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 anos anteriores.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

SECÇÃO IV

Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidade

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 50.^a

Noção de falta

1- A falta consiste na ausência do enfermeiro no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade para que foi contratado.

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

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.

3- Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela SCML e ainda o dia de aniversário do enfermeiro e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo má-

ximo de 2 dias úteis.

6- O enfermeiro deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respectivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

Cláusula 54.^a

Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o enfermeiro 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 a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela SCML.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à protecção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Identificação completa;

b) Morada e forma de contacto;

c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;

d) Datas de início e termo da licença;

e) Fundamentação do pedido;

f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 56.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efectua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML.

CAPÍTULO XI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta da tabela respetiva que integra o anexo II do AE.

4- Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição

base, as definidas no anexo II do presente AE.

5- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

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

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

6- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.^a

Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função

1- Os cargos de chefia de enfermagem, previstos na cláusula 16.^a, são retribuídos por um acréscimo retributivo, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

2- Os enfermeiros com o título de especialista e em exercício efectivo dessas funções têm direito, para além da retribuição base, a um subsídio complementar de função, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

3- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direcção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, directamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.

4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

Cláusula 59.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respectivo subsídio, a pedido do enfermeiro, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de natal é de valor igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao

enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Subsídio de penosidade, risco e insalubridade

1- Aos enfermeiros que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade, risco ou insalubridade a que se refere a cláusula 40.^a, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II ao presente acordo.

2- O subsídio é devido aos trabalhadores enfermeiros apenas nos dias em que se verifique uma prestação efectiva de trabalho, não inferior a 5 horas, nas condições a que se refere o número anterior.

3- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 62.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 63.^a

Despesas com transportes e ajudas de custo

1- O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da SCML.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.

3- Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao enfermeiro cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação as esses estabelecimentos ou serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 64.^a

Creche e jardins-de-infância

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de va-

gas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.^a

Retribuição por prestação temporária como formador

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar acções de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Regime

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Disciplina laboral

Artigo 67.^o

Poder disciplinar

A instituição exercerá o poder disciplinar sobre os trabalhadores enfermeiros que se encontrem ao seu serviço nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 68.^a

Poder e competência disciplinar

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros desse órgão.

3- Verificada a prática de uma eventual infracção disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 69.^a

Infração disciplinar

1- Constitui infracção disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização

ou assédio, moral ou sexual;

- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 70.^a

Exercício do procedimento disciplinar

- 1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da infração.
- 2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

- 1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.
- 3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
- 4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

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

Cláusula 72.^a

Procedimento disciplinar

- 1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.
- 3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
- 4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.
- 5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.^a
- 6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.
- 7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 70.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.
- 8- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- 9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 5, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.
- 10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

Cláusula 73.^a

Decisão

- 1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo,

referidos no número 10 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 5 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na SCML

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através dos seus respectivos representantes.

2- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas diferentes unidades de saúde, sem prejuízo da laboração da SCML.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 75.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

3- O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direcção sindical deve informar a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo

atendível.

5- Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direcção sindical até 2 dias após a ausência.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direcção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

7- A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão sindical com a SCML

1- A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 78.^a

Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por quatro membros efectivos, dois a indicar pela SCML e dois indicados pela associação sindical outorgante;

b) As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente, que substituirá o efectivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser esta alteração também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo, a partir da sua publicação.

Cláusula 79.^a

Garantia de direitos

1- Da integração na carreira de enfermeiro ou nas carreiras/categorias subsistentes de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista previstas no presente acordo não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As carreiras/categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista são remunerados pelas tabelas constantes do anexo II do acordo.

4- Consideram-se nulas as normas de contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 80.^a

Penosidade, risco e insalubridade

A SCML, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços

e, ou os locais de trabalho ou postos de trabalho que estão abrangidos pelas condições previstas na cláusula 40.^a

Cláusula 81.^a

Integração salarial

A integração dos trabalhadores enfermeiros nas tabelas salariais constantes do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

a) Integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior;

b) A antiguidade detida na posição salarial de origem relevante na nova posição/nível, com a exceção da alínea seguinte;

c) Os trabalhadores enfermeiros posicionados no actual escalão 1 da categoria de enfermeiro, transitam para o nível 0 da nova tabela salarial, reiniciando a contagem de tempo para efeitos de uma futura progressão salarial, mas sem prejuízo da transição para o nível 1 ao fim de seis meses;

d) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial respetiva, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

Cláusula 82.^a

Entrada em vigor

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro inicia-se no nível 0 e, após seis meses de trabalho efetivo com avaliação de desempenho positiva, no nível 1.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 3 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

Conteúdos funcionais

I- Enfermeiro:

O conteúdo funcional de enfermeiro é inerente à respetiva qualificação e competência em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente quanto a:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar

nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva organização interna;

b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;

c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade;

d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;

f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;

g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;

h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

II- Enfermeiro em funções de especialista:

Para além do conteúdo funcional descrito no número anterior, o enfermeiro em funções de especialista, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização em enfermagem, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;

b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;

c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;

d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;

e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os adequar às necessidades existentes.

III- Enfermeiro em funções de chefia:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro, e sem prejuízo das competências específicas previstas em regulamento orgânico interno, as funções do cargo

de enfermeiro chefe são sempre integradas e indissociáveis da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;

b) Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;

c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;

d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;

e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;

f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;

g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;

h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

III- Enfermeiro em funções de coordenação de equipa:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro e/ou à função de especialista, se for o caso, ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa cabe, no contexto de uma unidade ou serviço e sob dependência direta de enfermeiro em funções de chefia, a responsabilidade por:

a) Orientar e coordenar grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, durante os turnos (chefe de equipa);

b) Colaborar na promoção da formação em serviço;

c) Colaborar na avaliação de outros enfermeiros de cuidados gerais;

d) Ser interlocutor na cadeia hierárquica;

e) Prestar assessoria técnica.

ANEXO II

(Cláusula 2.ª, número 2)

Tabelas salariais e outras prestações patrimoniais

I - TABELAS SALARIAIS

| ENFERMEIRO | | | |
|------------|------------------|---|----------------------|
| Nível | Retribuição base | Regras da tabela | Permanência |
| 0 | 1.090,00 € | Ingresso | 6 meses |
| 1 | 1.210,00 € | Acesso após avaliação positiva do período experimental | 18 meses |
| 2 | 1.252,71 € | | |
| 3 | 1.386,92 € | Ingresso | |
| 4 | 1.476,40 € | Enfermeiro contratado para o exercício de função de especialidade devidamente titulada. | |
| 5 | 1.610,62 € | | |
| 6 | 1.744,84 € | | |
| 7 | 1.973,86 € | | |
| 8 | 2.128,34 € | | |
| 9 | 2.228,03 € | Com exceção da progressão do nível 0 para o nível 1, todas as progressões são operadas nos termos da Cláusula 24ª | 3 anos em cada Nível |
| 10 | 2.282,81 € | | |
| 11 | 2.437,29 € | | |
| 12 | 2.591,76 € | | |
| 13 | 2.746,24 € | | |
| 14 | 2.900,72 € | | |

Carreiras/categorias subsistentes (Cláusula 79ª)

| Enfermeiro Chefe | | | |
|------------------|------------------|--|----------------------|
| Nível | Retribuição base | Regras da tabela | Permanência |
| 1 | 1.610,62 € | | |
| 2 | 1.744,84 € | Tabela a extinguir quando vagar | |
| 3 | 1.879,06 € | | 3 anos em cada Nível |
| 4 | 2.058,02 € | As progressões são operadas nos termos da Cláusula 24ª | |
| 5 | 2.281,71 € | | |
| 6 | 2.594,89 € | | |
| 7 | 2.684,37 € | | |

| Enfermeiro Especialista | | | |
|-------------------------|------------------|--|----------------------|
| Nível | Retribuição base | Regras da tabela | Permanência |
| 1 | 1.369,03 € | | |
| 2 | 1.431,66 € | Tabela a extinguir quando vagar | |
| 3 | 1.565,88 € | | 3 anos em cada Nível |
| 4 | 1.700,10 € | As progressões são operadas nos termos da Cláusula 24ª | |
| 5 | 1.834,32 € | | |
| 6 | 2.013,28 € | | |
| 7 | 2.236,98 € | | |
| 8 | 2.550,15 € | | |

II - OUTRAS PRESTAÇÕES (cont.)

Subsídio de pensosidade/insalubridade (Cláusula 61ª)

| Montante | Pagamento / Entrega |
|--------------|----------------------|
| 4,49 € / dia | Processamento mensal |

Subsídio de refeição (Cláusula 62ª)

| Montante | Pagamento / Entrega |
|-------------------|----------------------|
| 4,27 € / dia útil | Processamento mensal |

Despesas com transporte e ajudas de custo (Cláusula 63ª)

| Transporte | Abono | Pagamento |
|-------------------|-------------|--|
| Automóvel próprio | 0,40 € / Km | Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do nº 2 da Cláusula 63ª |

| Ajudas de custo diárias | | | |
|--------------------------------|---------|-------------|--|
| Escalões | País | Estrangeiro | Pagamento |
| RB até 899,39 € | 46,86 € | 111,88 € | Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do nº 2 da Cláusula 63ª |
| RB entre 899,39 € e 1.373,13 € | 51,05 € | 131,54 € | |
| RB superior a 1.373,13 € | 62,75 € | 148,91 € | |

O presente acordo de empresa foi homologado pela De-liberação n.º 186/2016, da sessão ordinária de 14 de abril da mesa da SCML.

O presente acordo de empresa é constituído por 48 (quarenta e oito) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção da última, por conter as assinaturas, e é feito em 2 (dois) exemplares, ficando um na posse da SCML e outro na posse do SEP.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito o respetivo título de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 11 de maio de 2016.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Ricardo Filipe Lourenço Alves Gomes, o vogal da mesa.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Carlos Dias Barata; José Carlos Correia Martins; Jorge Manuel da Silva Rebelo, os membros da direção nacional, na qualidade de mandatários.

Depositado em 14 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 89/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

II - OUTRAS PRESTAÇÕES

Retribuição acessória de horário semanal acrescido (Cláusula 32ª)

| Montante | Pagamento / Entrega |
|--------------|---------------------------------------|
| 26,43% da RB | Processamento mensal. 14 mensilidades |

Subsídio de turno (Cláusula 35ª)

| Montante | Pagamento / Entrega |
|--|---|
| Regime de turnos 2 turnos: 15% da RB 3 turnos: 25% da RB | Processamento mensal. Montante calculado a partir da RB. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal. |

Retribuição de Isenção de Horário de Trabalho (IHT) (Cláusula 38ª)

| Montante | Pagamento / Entrega |
|--|---|
| Nos termos da lei, com o limite de 25% da RB | Processamento mensal. Montante calculado a partir da RB. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal. |

Retribuição acessória e subsídio complementar de função (Cláusula 58ª)

| Cargo / Função | Montante | Pagamento / Entrega |
|-----------------------|----------|---------------------------------------|
| Chefia | 500 € | Processamento mensal. 14 mensilidades |
| Especialista | 300 € | |
| Coordenação de Equipa | 150 € | Processamento mensal. 12 mensilidades |

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, 1.ª série, de 8 de julho de 2011.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide - CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 32 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidas pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

Cláusula 48.ª

Estrutura indiciária

[...]

3- O aumento dos índices da tabela salarial em 2017 será de 2 %, sendo que existirá uma progressividade anual nos índices de 1 % até 2019.

4- A partir de 2019 os aumentos dos índices da tabela salarial serão anualmente negociados diretamente entre as partes.

Cláusula 60.ª-A

Dia de aniversário

1- Os trabalhadores estão autorizados à dispensa de prestação de trabalho no dia do seu aniversário natalício.

2- Se o dia de aniversário for o dia 29 de fevereiro, o trabalhador está autorizado, nos anos comuns, à dispensa no dia 1 de março.

3- Para os trabalhadores que trabalham por turnos, se o período de trabalho escalado estiver dividido entre dois dias de calendário, será considerado, para este efeito, o dia onde estiver concentrado a maioria do horário de trabalho.

4- Não serão permitidas trocas de serviço entre trabalhadores para este fim.

ANEXO II

Carreira de bombeiro

Índice 100 = 530,00 €

| Categoria | Escalões | | | | |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bombeiro nível VIII | 225 1 192,50 € | 230 1 219,00 € | 235 1 245,50 € | | |
| Bombeiro nível VII | 210 1 113,00 € | 215 1 139,50 € | 220 1 166,00 € | | |
| Bombeiro nível VI | 195 1 033,50 € | 200 1 060,00 € | 205 1 086,50 € | | |
| Bombeiro nível V | 170 901,00 € | 180 954,00 € | 190 1 007,00 € | 195 1 033,50 € | |
| Bombeiro nível IV | 160 848,00 € | 165 874,50 € | 170 901,00 € | 175 927,50 € | |
| Bombeiro nível III | 130 689,00 € | 135 715,50 € | 140 742,00 € | 145 768,50 € | 150 795,00 € |
| Bombeiro nível II | 120 636,00 € | 125 662,50 € | 130 689,00 € | 135 715,50 € | 140 742,00 € |
| Bombeiro nível I | 105 556,50 € | 110 583,00 € | 115 609,50 € | 120 636,00 € | 125 662,50 € |
| Bombeiro estagiário | 100 530,00 € | | | | |

1- A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.

2- A remuneração do cargo de 2.ª comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 20 % pela isenção de horário de trabalho.

3- A remuneração do cargo de adjunto de comandante é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 15 % pela isenção de horário de trabalho.

Carnaxide, 4 de abril de 2016.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide:

Fernando Gabriel Dias Curto, presidente da direção e

mandatário.

Joaquim Marques de Almeida, tesoureiro e mandatário.

Pelo SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional e mandatário.

Domingos Manuel Dias Morais, tesoureiro da direção nacional e mandatário.

Depositado em 15 de junho de 2016, a fl. 194 do livro n.º 11, com o n.º 91/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos

A Associação Nacional das Farmácias - ANF requereu, em 17 de dezembro de 2015, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência, por caducidade, do contrato coletivo celebrado com o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 22, de 30 de novembro de 1976, e alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 1995.

A convenção inicial foi outorgada entre a ANF, o Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte e o Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas. Este último alterou a sua designação para SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de janeiro de 1990.

A ANF denunciou validamente o contrato coletivo - assinado por quem tinha poderes para o ato e acompanhada de proposta negocial global - junto do SIFAP em 1 de junho de 2009, ao abrigo do artigo 500.º do Código do Trabalho (CT), na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

À data da denúncia o regime legal de sobrevivência e caducidade aplicável é o previsto no artigo 501.º do CT na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Com efeito, a alteração introduzida ao artigo 501.º do CT pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, só é aplicável às denúncias ocorridas a partir de 1 de junho de 2014.

Os regimes previstos nos números 1 e 2 do referido artigo 501.º do CT são aplicáveis às convenções coletivas que contenham cláusula que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o que se verifica na convenção em apreço, porquanto a cláusula 2.ª, número 6, prevê que «este CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho».

Decorridos cinco anos sobre a data da denúncia, a cláusula 2.ª, número 6, da convenção caducou no dia 2 de junho de 2014, nos termos da alínea b) número 1 do artigo 501.º do CT.

Caducada a referida cláusula, determina o número 3 e seguintes do artigo 501.º do CT que «a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou

arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses».

Decorridos os 18 meses relativos à sobrevivência legal mínima da convenção - a contar da data da caducidade da cláusula 2.ª, número 6, da convenção - a ANF procedeu à comunicação prevista no número 4 do artigo 501.º do CT junto do SIFAP e do ministério responsável pela área laboral, em 16 de dezembro de 2015.

As partes não requereram a conciliação, mediação ou arbitragem voluntária até 60 dias após aquelas comunicações, pelo que a convenção cessou a sua vigência, por caducidade, nos termos do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Verificando-se que a convenção não regula expressamente os efeitos decorrentes em caso da sua caducidade [alínea h) do número 2 do artigo 492.º do CT] e que não se conhece a existência de acordo entre as partes sobre os mesmos efeitos, o ministério responsável pela área laboral procedeu à notificação prevista no número 5 do artigo 501.º do CT, para que, querendo, acordassem os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o que não se verificou.

Foi realizada a audiência dos interessados, comunicando-se que o sentido provável da decisão seria o de deferimento do pedido nos termos e com os fundamentos acima enunciados, sobre a qual o SIFAP não se pronunciou e a ANF manifestou a sua concordância.

Assim, no uso da competência prevista na alínea d) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, delegada pela Senhora Diretora-Geral da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, por Despacho n.º 3890/2016, de 9 de março, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 54, de 17 de março, determino ao abrigo do número 4 do artigo 502.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a publicação do seguinte aviso:

O contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 22, de 30 de novembro de 1976, e alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 1995, cessou a sua vigência no âmbito da representação da ANF e do SIFAP, por caducidade, em 15 de fevereiro de 2016, nos termos dos números 3 e 4 do artigo 501.º do Código do Trabalho, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lisboa, 14 de junho de 2016 - O Subdiretor-Geral, *Fernando Catarino José*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Proc. n.º 1607/14.4TTLSB.L1.S1 Revista - 4.ª Secção - As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho ao Código do Trabalho, que determinaram a redução do valor do trabalho suplementar e suspenderam pelo período de 2 anos a vigência da cláusula 40.ª do CCTV do setor dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8/3/1980, com as sucessivas alterações, não se repercutem no valor mensal atribuído à retribuição prevista no n.º 7 da cláusula 74.ª do mesmo CCTV, não determinando a sua redução em função do valor atribuído ao trabalho suplementar

Processo n.º 1607/14.4TTLSB.L1.S1 (revista) 4.ª Secção

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça ⁽¹⁾

1- Relatório

PATINTER - Portuguesa de Automóveis Transportadores, SA, intentou no Tribunal do Trabalho de Lisboa, ao abrigo do disposto nos artigos 183.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, a presente ação declarativa de interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho, com processo especial, contra ANTRAM - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, pedindo que a cláusula 74.ª, número 7 do contrato coletivo de trabalho vertical do setor dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 1980, com as sucessivas alterações, seja interpretada no sentido de que as alterações ao Código do Trabalho, aprovadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que suspendeu a aplicação da cláusula 40.ª do mesmo CCTV, deverão repercutir-se no valor mensal atribuído à retribuição especial da cláusula em questão durante o período de suspensão daquela cláusula 40.ª, determinando a sua redução em função da redução do valor atribuído ao trabalho suplementar tal como previsto na lei geral.

Alegou, em síntese, que o valor referido na cláusula 74.ª, número 7 do CCTV deve variar de acordo com as alterações legais ou contratuais definidas para o valor do trabalho su-

¹ No texto é adotado o acordo ortográfico, exceto nas transcrições (texto em itálico) em que é mantida a versão original.

plementar pelo que se deverá ter em conta o estabelecido no artigo 286.º do CT na redação decorrente da Lei n.º 23/2012 de 25/6, em conjugação com o artigo 7.º, número 4, alínea a) da mesma lei.

As rés foram citadas e ambas alegaram, aderindo a ANTRAM à posição da autora PATINTER.

Já a ré FECTRANS considerou, em resumo, que a cláusula 74.ª-7 do CCT não tem a ver com a remuneração a título de trabalho suplementar pelo que a referência ao valor do trabalho suplementar se faz em relação ao estabelecido na cláusula 40.ª antes da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25/6.

No saneador o tribunal conheceu do mérito da causa tendo proferido a seguinte decisão:

«Face ao exposto, julgamos esta ação procedente e consequentemente declaramos que cláusula 74.ª, n.º 7 do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical do sector dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 08/03/1980, com as sucessivas alterações, deve ser interpretada no sentido de que as alterações ao Código do Trabalho, aprovadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que suspendeu a aplicação da cláusula 40.ª do mesmo CCTV, deverão repercutir-se no valor mensal atribuído à retribuição especial da cláusula em questão durante o período de suspensão daquela cláusula 40.ª, determinando a sua redução em função da redução do valor atribuído ao trabalho suplementar tal como previsto na Lei geral.»

Inconformada, a R. FECTRANS interpôs recurso de apelação o qual mereceu a seguinte deliberação por parte da Relação:

«Julgar a apelação procedente e, em consequência, revogando-se a decisão recorrida, declara-se que a cláusula 74.ª, n.º 7 do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical do sector dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 08/03/1980, com as sucessivas alterações, deve ser interpretada no sentido de que as alterações ao Código do Trabalho, aprovadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que suspendeu a aplicação da cláusula 40.ª do mesmo CCTV, não se repercutem no valor mensal atribuído à retribuição especial daquela cláusula durante o período de suspensão da CIª 40ª do mesmo CCT, não determinando a sua redução em função da redução do valor atribuído ao trabalho suplementar tal como previsto no art. 268º da Lei geral (CT).»

Do assim decidido, recorre agora a A. PATINTER de revista para este Supremo Tribunal, impetrando a revogação do acórdão, formulando as seguintes conclusões, as quais,

como se sabe, delimitam o objeto do recurso ⁽²⁾ e, consequentemente, o âmbito do conhecimento deste tribunal:

«A) A cláusula 74^a/7 do CCTV aplicável ao sector dos transportes rodoviários de mercadorias estipula que “O trabalhador dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias tem direito a uma retribuição mensal, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia”, acrescentando o n.º 8 da mesma cláusula que “A estes trabalhadores, de acordo com o estabelecido no número anterior, não lhes é aplicável o disposto nas cláusulas 39^a (Retribuição de trabalho noturno) e 40^a (Retribuição de trabalho extraordinário).”

B) Este Venerando Tribunal fixou já no douto acórdão n.º 7/2010, o sentido e alcance da referida norma convencional, determinando que: “A retribuição mensal prevista no n.º 7 da cláusula 74^a do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAM - Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FESTRU - Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários Urbanos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1^a série, n.º 16, de 29 de Abril d 1982, tendo como base mínima de cálculo o valor equivalente a duas horas extraordinárias, é devida em relação a todos os dias do mês do calendário.”

C) Por via do disposto na cláusula 74^a/7 do CCTV em apreço, as partes outorgantes conferiram aos trabalhadores deslocados no estrangeiro o direito a um acréscimo remuneratório e definiram como critério para a sua quantificação o equivalente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

D) As partes outorgantes do CCTV, podendo estipular um qualquer outro valor a atribuir à retribuição especial em causa (poderiam, desde logo, tão só, ter previsto uma percentagem da própria retribuição base), optaram expressa e deliberadamente por estabelecer a sua quantificação por referência à retribuição do trabalho extraordinário.

E) Não foi alheia a esta opção a circunstância de a compensação prevista na cláusula 74^a/7 - não obstante ser devida independentemente de ser prestado qualquer trabalho extraordinário (ou de este ocorrer para além de duas horas diárias) - não deixar de ser tecnicamente uma retribuição por trabalho suplementar, dado que os trabalhadores TIR estão sujeitos a condições de maior penosidade, não lhe são aplicáveis as disposições contratuais relativas a trabalho noturno e trabalho extraordinário, bem como, a retribuição em apreço tem na sua génese a constatação de que a prestação de trabalho extraordinário por parte desses mesmos trabalhadores seria de difícil controlo (conforme se enfatizou no mencionado acórdão n.º 7/2010).

F) A formulação do preceito em causa (quer numa perspectiva literal, quer numa perspectiva de unidade do sistema) não foi alheia à intenção de se vir a remunerar efetivamente os trabalhadores abrangidos segundo os critérios de quantificação definidos para o cálculo do trabalho extraordinário.

G) Não há razão para não fazer oscilar o valor da cláusula

² Cfr. 635.º, n.º 3 e 639.º, n.º 1 do Código de Processo Civil, os Acs. STJ de 5/4/89, in *BMJ* 386/446, de 23/3/90, in *AJ*, 7.º/90, pág. 20, de 12/12/95, in *CJ*, 1995, III/156, de 18/6/96, *CJ*, 1996, II/143, de 31/1/91, in *BMJ* 403.º/382, o ac RE de 7/3/85, in *BMJ*, 347.º/477, Rodrigues Bastos, in «*Notas ao Código de Processo Civil*», vol. III, pág. 247 e Anibal de Castro, in «*Impugnação das Decisões Judiciais*», 2.ª ed., pág. 111.

74^a/7 do CCTV em função das variações legal ou contratualmente definidas para a remuneração do trabalho suplementar.

H) A remissão feita na cláusula 74^a/7 para a remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia, há-de ser encarada, necessariamente, como uma remissão dinâmica, abstraindo da concreta retribuição existente à data da criação da norma, numa intenção clara de que a retribuição especial dos trabalhadores acompanhasse a evolução salarial dos demais trabalhadores no que concerne à prestação de trabalho suplementar, isto porque, manifestamente não seria possível sustentar que uma posterior alteração da cláusula 40^a do CCTV - no sentido de aumentar os acréscimos ali previstos - também não tivesse o correspondente acréscimo na cláusula 74^a/7.

I) O legislador, deliberadamente, assumiu o propósito de ver reduzidas as retribuições por trabalho suplementar, no âmbito de aplicação do regime ínsito no artigo 7º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

J) À oscilação do valor da cláusula 74^a/7 do CCTV, em função das variações legal ou contratualmente definidas para a remuneração de trabalho suplementar, também não obstará o princípio da irredutibilidade da retribuição ínsito no artigo 129º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, porquanto o que se visa proibir no referido preceito legal é a diminuição da retribuição por ato unilateral do empregador e sem qualquer fundamento legal não deixando a própria lei de ressaltar a possibilidade de diminuição da retribuição, quer por imperativo legal, quer por força de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

K) A invariabilidade do valor da cláusula 74^a/7 do CCTV, perante as variações legal ou contratualmente definidas para a remuneração de trabalho suplementar, viola o princípio da igualdade constitucionalmente consagrado, dado que não parece razoável que uma mesma entidade empregadora - neste caso, uma empresa do sector dos transportes -, mantenha ao seu serviço trabalhadores cujo valor do trabalho suplementar - dado que defendemos que a cláusula 74^a/7 é o título jurídico de atribuição, aos trabalhadores TIR, do direito ao pagamento das eventuais horas suplementares - se encontra imutável e outros trabalhadores que passaram a ver o valor do seu trabalho suplementar reduzido, por força da suspensão da cláusula 40^a do CCTV.

L) Os motivos que levaram à aprovação da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho concretamente, no que toca à redução dos acréscimos remuneratórios devidos pela prestação de trabalho suplementar, têm inteiro cabimento na redução que, por essa via, se opera no montante da retribuição especial prevista na cláusula 74^a/7.

M) A solução mais conforme à vontade do legislador - quer partindo da análise do texto, quer ponderando o elemento decisivo de interpretação (unidade do sistema jurídico), no confronto com o princípio da igualdade, ínsito na Constituição da República Portuguesa - será aquela que aponta no sentido da redução deliberada do valor do trabalho suplementar se vir a repercutir igualmente em todas as componentes retributivas dele dependentes, como é o caso da cláusula 74^a/7.

N) Ao decidir como decidiu, violou o acórdão recorrido

o disposto no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, nos artigos 268º, n.º 1 e 129º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, nos artigos 9º e 12º do Código Civil, no artigo 7º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, e a cláusula 74ª/7 do CCTV em apreço, pelo que deverá o mesmo ser revogado por outro que, declare em sede de interpretação da cláusula 74ª/7, que as alterações preconizadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, deverão repercutir-se no valor mensal atribuído à retribuição especial em causa, durante o período de suspensão da cláusula 40ª, determinando a sua redução em função da redução do valor atribuído ao trabalho suplementar...».

Também a ANTRAM recorreu de revista tendo formulado as seguintes conclusões:

«1 - A cláusula 74ª/7 pretende remunerar efectivamente os trabalhadores abrangidos, de acordo com os critérios de quantificação definidos para o cálculo do trabalho extraordinário, determinando uma base mínima de cálculo correspondente a duas horas extraordinárias e devidas relativamente a todos os dias do mês do calendário.

2- A remissão feita na cláusula 74ª n.º 7 para a remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia é uma remissão de natureza dinâmica, que deve acompanhar a evolução salarial dos demais trabalhadores no que concerne à prestação de trabalho suplementar.

3- A esta interpretação não obsta o princípio da irreduzibilidade da retribuição, previsto no Código do Trabalho, pois, o que este dispositivo proíbe é “a diminuição de retribuição por acto unilateral do empregador e sem qualquer fundamento legal, não deixando a própria lei de ressaltar a possibilidade diminuição da retribuição, quer por imperativo legal, quer por força de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”.

4- As alterações ao Código do Trabalho, preconizadas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, que determinaram a redução do valor do trabalho suplementar e, igualmente, suspendeu, pelo período de 2 anos a vigência da cláusula 40ª do CCTV, devem, assim, repercutir-se no valor mensal atribuído à retribuição especial da cláusula 74ª n.º 7 durante o período de suspensão daquela cláusula 40ª, determinando a sua redução em função da diminuição do valor atribuído ao trabalho suplementar tal como previsto na Lei geral.

Nestes termos e nos demais de direito, que V. Exa. douzamente suprirá, deverá a presente revista ser julgada procedente e, em consequência, ser revogada a decisão proferida pelo Tribunal recorrido, com todos os efeitos legais, isto é, declarar-se, em sede de interpretação da cláusula 74ª/7 do contrato colectivo de trabalho vertical do sector dos transportes rodoviários de mercadorias, que as alterações ao Código do Trabalho, preconizadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que determinou a redução do valor do trabalho suplementar e, igualmente, suspendeu, pelo período de 2 anos a vigência da cláusula 40ª do CCTV, deverão repercutir-se no valor mensal atribuído à retribuição especial da cláusula 74ª n.º 7 durante o período de suspensão daquela cláusula 40ª, determinando a sua redução em função da redução do valor atribuído ao trabalho suplementar tal como previsto na Lei geral.»

A recorrida FECTTRANS contra-alegou pugnando pela manutenção do julgado, tendo formulado as seguintes conclusões:

«A) A Cl.ª 74.ª n.º7 do C.C.T.V. outorgado entre a ANTRAM e a FESTRU, publicado no B.T.E. n.º 9/80 (com sucessivas revisões publicadas nos B.T.E.s n.º 16/82, 18/86, 20/88, 19/90, 18/91, 30/97 e 32/98) integra o conceito de retribuição enquanto componente da retribuição global e não como compensação de trabalho suplementar efectivamente prestado porquanto não depende da prestação efectiva de trabalho suplementar;

B) Esta retribuição corresponde “...a uma retribuição mensal, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia”;

C) Por duto Acórdão do S.T.J. de 9.6.2010, da 4.ª Secção, publicado no D.R., I Série, de 9.7.2010, veio-se fixar o sentido e alcance da norma convencional em causa nos seguintes termos:

“A retribuição mensal prevista no n.º 7 da Cláusula 74.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ANTRAM - Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 9, de 8 de Março 1980, e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 1982, tendo como base mínima de cálculo o valor equivalente a duas horas extraordinárias, é devida em relação a todos os dias do mês do calendário). “...”IV - A atribuição patrimonial consignada no n.º 7 da Cláusula 74.ª do CCTV subscrito pela ANTRAM - Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos e publicado no BTE n.º 9, de 8 de Março de 1980 e no BTE n.º 16, de 29 de Abril de 1982, assume a natureza de retribuição especial e destina-se a compensar os trabalhadores pela maior penosidade, esforço e risco acarretados pela possibilidade de desempenho de funções no estrangeiro, atribuída pela consideração de uma actividade que possa conduzir a tal desempenho, implicando uma prestação de trabalho extraordinário de difícil controlo, não dependendo, pois, a dita retribuição de uma efectiva prestação deste tipo de trabalho.

V - Trata-se de uma retribuição complementar destinada à indicada compensação e à disponibilidade para uma tal prestação de trabalho, fazendo parte da retribuição global, não tendo a ver com a efectiva realização de trabalho extraordinário.

VI - A estipulação do referido n.º 7 não pode ser desligada do contexto de toda a Cláusula e esta inicia-se com a prescrição constante do n.º 1, que pressupõe a existência de um acordo entre o trabalhador e a empresa empregadora para que ele possa trabalhar nos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, sendo que, no caso de o trabalhador aceitar essa possibilidade, a empresa fica vinculada a respeitar o disposto nos números seguintes da mesma Cláusula e, pois, a pagar-lhe, cumpridos que sejam os requisitos de formação adequada, a aludida retribuição mensal complementar.

VII - Atenta a caracterização da mesma, e face o teor do referido n.º 1, não se torna necessário, para efeitos de apli-

cação do n.º 7, um efectivo desempenho de funções em deslocação no estrangeiro, bastando a vinculada disponibilidade do trabalhador para esse efeito, conferindo-se à referência feita a «duas horas de trabalho extraordinário» o sentido de estipular uma base de cálculo meramente pecuniária.

VIII - A especial característica de retribuição mensal de compensação de uma acordada disponibilidade, tornando-a alheia à efectiva prestação de trabalho extraordinário, não tem qualquer ligação com o período normal de trabalho, que compreende os dias úteis do mês.

IX - Apesar de esta retribuição mensal especial ter como base mínima pecuniária de cálculo o mesmo valor diário da remuneração por trabalho extraordinário, nada mais tem em comum com esta.

X - A retribuição mensal prevista no n.º 7 da Cláusula 74.^a do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ANTRAM - Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a Série, n.º 9, de 8 de Março 1980, e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a Série, n.º 16, de 29 de Abril de 1982, tendo como base mínima de cálculo o valor equivalente a duas horas extraordinárias, é devida em relação a todos os dias do mês do calendário.”;

D) De acordo com o conceito de retribuição plasmado no art.º 258º do Código do Trabalho, todas as prestações em dinheiro ou espécie, que assumam um carácter regular, de forma a que, com base nelas o trabalhador planifique a sua economia familiar - constituem elementos da retribuição e como tal, têm tutela legal, nomeadamente a nível do princípio da irredutibilidade;

E) Não há qualquer dúvida que o direito contemplado no n.º 7 da cl.^a 74.^a do CCTV aplicável consubstancia clara retribuição;

F) A referência a um mínimo de duas horas extraordinárias nesse número e cláusula, apenas fixa um *minus* e releva para efeitos do apuramento do seu valor, não dependendo da prestação efectiva de qualquer trabalho suplementar, equivalendo por isso à isenção de horário;

G) No nosso sistema jurídico vigora o princípio da irredutibilidade da retribuição. Assim, de acordo com o art.º 129º n.º 1 al. d) e n.º 2 do Código do Trabalho, uma das garantias do trabalhador é a de que o empregador não diminui a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nem com o consentimento do trabalhador e as excepções permitidas a este princípio são as prestações feitas pelo empregador ao trabalhador que, embora possuam carácter retributivo, estão directamente relacionadas com situações especiais de prestação de trabalho, como por exemplo no caso do subsídio de turno ou no ramo dos transportes quando o trabalhador passa do serviço internacional para o serviço nacional, o que diga-se *in casu* não ocorre;

H) A diminuição da retribuição da Cl.^a 74.^a n.º 7 do C.C.T.V. por aplicação da Lei n.º 23/2012 é ilícita e viola o princípio da irredutibilidade da retribuição plasmado no art.º 129º do C.T.;

I) Com efeito, nada mudando na relação laboral entre

empregadores e trabalhadores, designadamente no que à execução da prestação laboral diz respeito, permitir que por via de lei - Lei n.º 23/2012 - e nova fórmula de cálculo se reduza esta retribuição, traduz-se numa efectiva diminuição da retribuição;

J) Quando a convenção colectiva remete para o critério de remuneração do trabalho suplementar, fá-lo para uma sua cláusula (isto é, para um critério que ela própria define, ainda que em termos paralelos aos da lei), e essa remissão deve ser interpretada em sentido material. Nesta medida, não é relevante que essa cláusula, como critério normativo, tenha a sua eficácia suspensa por força do n.º 4 do art.º 7º da Lei n.º 23/2012; continuará a ser eficaz, nos seus precisos termos, por força e para os estritos efeitos da remissão (remissão estática). Pelo contrário, a mera remissão operada pelo instrumento de regulamentação colectiva para o critério legal de pagamento do trabalho extraordinário terá o sentido de uma remissão formal (e dinâmica);

K) No caso *sub judice*, é disto que se trata, da remissão intra-sistemática de uma cláusula do C.C.T.V. aplicável - Cl.^a 74.^a n.º 7 - para outra cláusula do mesmo C.C.T.V. - Cl.^a 40.^a - a qual fixava o acréscimo retributivo do trabalho suplementar em termos paralelos aos do C.T.;

L) O valor negociado (valor da Cl.^a 40.^a do C.C.T.V.) mesmo que a cláusula possa estar suspensa pela Lei n.º 23/2012, por força da previsão legal da irredutibilidade da retribuição (art.º 129º do C.T.) não pode ser reduzido;

M) A validade da alteração da estrutura remuneratória, no âmbito da prestação de trabalho de motoristas nos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, eliminando prestações previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho aplicáveis, e criando outras espécies de abonos, não previstos nesses instrumentos, depende no âmbito do contrato individual de trabalho da comprovação que da mesma alteração resulta um regime mais favorável para o trabalhador. Quanto às normas retributivas previstas por lei, estas, ainda que possam ser derogadas por CCT, quando o contrário não esteja expressamente vedado, não podem resultar em diminuição da retribuição - cfr. art. 129º d) do Código do Trabalho - sendo essa uma das garantias do trabalhador previstas na lei que não foi alterada;

N) A norma contida na cláusula 74.^a número 7 do CCT em causa visa compensar trabalhadores abrangidos pela maior penosidade e pelo esforço inerentes ao tipo de actividade em que se ocupam e não depende da prestação efectiva de qualquer trabalho extraordinário, (cabendo, pois, no conceito legal de retribuição normal), não pode deixar de se encerrar o assunto em apreço com a afirmação de que a aplicação a tal cláusula da nova fórmula de cálculo da retribuição do trabalho suplementar é ilegítima e ilícita;

O) Decidindo como decidiu, o acórdão recorrido interpretou correctamente as seguintes disposições normativas: art. 129º n.º 1 al. d) e n.º 2 do CT, Cl.^a 74.^a n.º 7 e 40.^a do CCTV aplicável, art.º 268º do CT na redacção que lhe foi dada pela Lei 23/2012 e art.º 7º n.º 4 deste diploma legal;

P) Não ocorre violação do disposto no art.º 13º da Constituição da República Portuguesa nem do disposto no art.º 9º e 12º do Código Civil;

Q) A posição defendida pelas recorrentes viola os princípios constitucionais da protecção da confiança e da proibição do retrocesso social.

Termos em que, e com o douto suprimento de V. Ex. deverá ser confirmado o douto acórdão recorrido e por essa via declarar-se que a cláusula 74.^a n.º 7 do contrato colectivo de trabalho vertical do sector dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no boletim do trabalho, aprovadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que suspendeu a aplicação da cláusula 40.^a do mesmo CCTV, não se repercutem no valor mensal atribuído à retribuição especial daquela cláusula durante o período de suspensão da cl^a 40^a do mesmo CCT, não determinando a sua redução em função da redução do valor atribuído ao trabalho suplementar tal como previsto no art. 268.º da lei geral (CT).»

Cumprido o disposto no artigo 87.º, número 3 do CPT, o Ex.^{mo} Procurador-Geral-Adjunto emitiu parecer, que não mereceu resposta de qualquer das partes, no sentido da negação da revista e da confirmação do acórdão recorrido.

2- Âmbito do recurso - Delimitação

Face às conclusões formuladas nos dois recursos, as questões submetidas à nossa apreciação consistem em saber:

1- Se a cláusula 74.^a, número 7 do CCTV do setor dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 1980, com as sucessivas alterações, deve ser interpretada no sentido de que as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que determinaram a redução do valor do trabalho suplementar e suspenderam pelo período de 2 anos a vigência da cláusula 40.^a daquele CCTV, deverão repercutir-se no valor mensal atribuído à retribuição prevista naquela cláusula 74.^a número 7, determinando a sua redução em função do valor atribuído ao trabalho suplementar, tal como previsto no artigo 268.º do Código do Trabalho;

2- Se aquela cláusula 74.^a, número 7, interpretada no sentido de que as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, não deverão repercutir-se no valor mensal da retribuição ali prevista, viola o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

3- Fundamentação

3.1- Os factos

A matéria de facto julgada provada pelas instâncias é a seguinte:

«1- O Contrato Colectivo de Trabalho Vertical do sector dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 08/03/1980, com as sucessivas alterações publicadas nos BTE's n.ºs 18/86, 20/89, 18/91, 25/92, 25/93, 24/94, 20/96 e 30/97, contém uma cláusula 74.^a, n.º 7 do seguinte teor: “Os trabalhadores têm direito a uma retribuição mensal que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia”».

3.2- O direito

Debrucemo-nos então sobre as referidas questões que constituem o objeto dos recursos, não sem que antes se es-

clareça que este tribunal não está obrigado a apreciar todos os argumentos produzidos nas alegações e conclusões, mas apenas as questões suscitadas ⁽³⁾.

1- Se a cláusula 74.^a, número 7 do CCTV do setor dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 1980, com as sucessivas alterações, deve ser interpretada no sentido de que as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que determinaram a redução do valor do trabalho suplementar e suspenderam pelo período de 2 anos a vigência da cláusula 40.^a daquele CCTV, deverão repercutir-se no valor mensal atribuído à retribuição prevista naquela cláusula 74.^a número 7, determinando a sua redução em função do valor atribuído ao trabalho suplementar, tal como previsto no artigo 268.º do Código do Trabalho (CT).

Esta questão é idêntica à que foi decidida por este Supremo Tribunal no recente acórdão de 24 de fevereiro de 2015, processo n.º 365/13.4TTVNG.P1.S1 (Cons. Gonçalves Rocha), desta 4.^a Secção (in www.dgsi.pt), com o seguinte sumário:

«1- O n.º 7 da cl^a 74^a do CCTV celebrado entre a AN-TRAM e a FESTRU, publicado no BTE n.º 9, 1^a série, de 08.03.1980, prevê uma retribuição especial que acresce à retribuição normal devida aos trabalhadores TIR, e que se destina a compensá-los pela sua disponibilidade para desempenhar funções nos transportes internacionais, e em condições de maior penosidade e isolamento em que são efectivadas.

2- Tal retribuição, embora seja calculada com referência a duas horas de “trabalho extraordinário” por dia, não pressupõe nem exige a efectiva prestação de qualquer trabalho suplementar, respeitando tal referência apenas ao seu modo de cálculo.

3- As alterações ao Código do Trabalho operadas pela Lei 23/2012 de 25/6, visaram flexibilizar o horário de trabalho através do regime do “banco de horas”, e também embaratecer a prestação de trabalho suplementar, quer através da eliminação do descanso compensatório, quer através da redução, para metade, dos acréscimos remuneratórios que lhe correspondiam.

4-Por isso, a suspensão da cláusula 40^a do referido CCT operada pelo artigo 7º, n.º4, alínea a) daquela Lei, reporta-se apenas ao pagamento da remuneração devida pela efectiva prestação de trabalho suplementar.

5-Assim, não visando a retribuição especial da cláusula 74^a, n.º 7 o pagamento de qualquer trabalho suplementar, a suspensão da cl^a 40^a do CCT deixa intocável tal retribuição, não sendo legítimo ao empregador baixá-la para os valores do n.º 1 do artigo 268º do Código do Trabalho, com a redacção que lhe foi conferida pela Lei 23/2012».

Não vemos razão para dissentir do assim decidido e a cuja fundamentação aderimos e aqui reiteramos e seguiremos de perto.

Vejamos.

Dispõe a cláusula 74.^a do CCTV referido ⁽⁴⁾:

³ Ac. STJ de 5/4/89, in BMJ, 386.º/446 e Rodrigues Bastos, in Notas ao Código de Processo Civil, Vol. III, pág. 247, ex vi dos arts. 663.º, n.º 2 e 608.º, n.º 2 do CPC.

⁴ Cláusula introduzida nas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29/4/82 e que se manteve nas alterações sucessivas pu-

«Cláusula 74.^a

Regime de trabalho para os trabalhadores deslocados no estrangeiro

1 — Para que os trabalhadores possam trabalhar nos transportes internacionais rodoviários de mercadorias deverá existir um acordo mútuo para o efeito. No caso de o trabalhador aceitar, a empresa tem de respeitar o estipulado nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores que iniciem o seu trabalho neste regime devem ter uma formação técnica adequada.

3 — Após acordo prévio, entre o trabalhador a empresa, e desde que se verifique que o trabalhador não disponha de formação profissional adequada para o desempenho da sua função, o mesmo deixará de a exercer.

4 — Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.

5 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina no trabalho, a impossibilidade de continuar a trabalhar neste regime, passa imediatamente a trabalhar noutro tipo de trabalho, dentro das possibilidades da empresa.

6 — No caso referido no n.º 4 desta cláusula, a empresa colocará o trabalhador noutro tipo de trabalho ou noutra função, mesmo que para tal haja necessidade de reconversão, nunca podendo o trabalhador vir a receber remuneração inferior.

7 — Os trabalhadores têm direito a uma retribuição mensal, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia. ^[5]

8 — A estes trabalhadores, de acordo com o estabelecido no número anterior, não lhes é aplicável o estabelecido nas cláusulas 39.^a (“Retribuição de trabalho nocturno”) e 40.^a (“Retribuição de trabalho extraordinário”).

9 — O número de cargas e descargas das mercadorias transportadas neste regime não pode ser superior ao estabelecido na lei.»

E as cláusulas 39.º e 40.º estabelecem:

«Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais:

a) 50% na primeira hora;

b) 75% nas horas ou fracções subsequentes.

blicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18/83, de 15/5/83, 18/86, de 15/5/86, 18/87, de 15/5/87, 20/88, de 29/5/88, 20/89, de 29/5/89, 19/90, de 22/5/90, 18/91, de 15/5/91, 25/92, de 8/7/92, 25/93, de 8/7/93, 24/94, de 29/6/94, 20/96, de 29/5/96 e 30/97, de 15/8/97.

O CCT inicial foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8/3/80, tendo sido alterado em 19/3/1981 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29/3/1981) a que se seguiram as acima referidas.

⁵ O CCTV em causa foi negociado na vigência do DL 409/71, de 27/09 e daí a expressão «trabalho extraordinário». O trabalho prestado fora do período normal de trabalho passou a ser designado por trabalho suplementar pelo DL 421/83, de 2/2.

Na sequência da assinatura do Programa de Ajustamento Económico acordado com a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, o governo português, no memorandum de entendimento que então assinou (em 3/5/2011), comprometeu-se a apresentar à Assembleia da República uma proposta de lei em que, para além do mais, fosse revista a retribuição adicional por trabalho suplementar estabelecido no Código do Trabalho para o máximo de 50 % (dos 50 % para a primeira hora de trabalho suplementar, 75 % para as demais horas, 100 % para o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado), bem com o a eliminação do descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar prestadas, embora se prevendo que tais normas pudessem ser revistas para mais ou para menos, por convenção coletiva de trabalho ⁽⁶⁾.

Dando cumprimento a este compromisso, em 25 de junho de 2012 foi publicada a Lei n.º 23/2012 em cujo artigo 2.º é alterado, para além de outros, o artigo 268.º do Código do Trabalho que passou a ter a seguinte redação:

«Artigo 268.º

Pagamento de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.»

E na alínea *a*) do número 4 do artigo 7.º da referida lei determinou-se:

«Artigo 7.º

Relações entre fontes de regulação

(...)

4 — Ficam suspensas durante dois anos, a contar da entrada em vigor da presente lei, as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que dispõem sobre:

a) Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho;

⁶ «ii. Draft legislation will be submitted to Parliament by Q1-2012 on the following aspects:

- o implementation of the commitments agreed in the March Tripartite Agreement regarding working time arrangements and short-time working schemes in cases of industrial crisis, by easing the requirements employers have to fulfil to introduce and renew these measures;
- o a revision of the minimum additional pay for overtime established in the Labour Code: (i) reduction to maximum 50% (from current 50% for the first overtime hour worked, 75% for additional hours, 100% for overtime during holydays); (ii) elimination of the compensatory time off equal to 25% of overtime hours worked. These norms can be revised, upwards or downwards, by collective agreement.»

(...))»

A questão que ora nos ocupa é, precisamente, a de saber se o disposto nesta alínea se estende à remuneração consagrada no transcrito número 7 da cláusula 74.º do CCTV em causa (7- Os trabalhadores têm direito a uma retribuição mensal, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia).

A Recomendação n.º 91 da OIT (Genebra, 29/6/1951) define o contrato coletivo, como todo o acordo escrito relativo a condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por uma parte e, por outra, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional.

O direito à contratação coletiva tem consagração constitucional no artigo 56.º, números 3 e 4. Aí se estabelece:

«3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei.

4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.»

Positivando esta norma constitucional, dispõe o artigo 443.º, número 1, alínea a), do Código do Trabalho:

«1 – As associações sindicais e as associações de empregadores têm, nomeadamente, o direito de:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho».

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a par dos usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé, são fontes específicas do direito do trabalho, constituindo, de entre aqueles, as convenções coletivas, instrumentos de regulamentação negociáveis⁽⁷⁾.

As convenções coletivas de trabalho contêm um conteúdo obrigacional e um conteúdo regulativo. «O conteúdo obrigacional reporta-se às cláusulas da convenção atinentes às relações entre as partes outorgantes (associações sindicais e empregadores ou associações de empregadores); o conteúdo normativo refere-se às cláusulas relativas aos vínculos laborais, aos trabalhadores e aos empregadores a que se destina a convenção».^{(8), (9)}

Como exemplo do conteúdo obrigacional temos, entre outros, o artigo 492.º, número 2, alínea a) do CT.

Já o conteúdo normativo ou regulativo é consagrado na alínea e) do mesmo preceito e número.

Tendo em conta o disposto no número 7 da cláusula 74.º, aqui em causa, cremos não haver dúvidas de que estamos perante uma cláusula de conteúdo normativo ou regulativo, na medida em que estabelece um direito retributivo dos trabalhadores dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias.

Como se refere no acórdão número 7/2010, proc. 3976/06.0TTLSB.L1.S1 (Cons. Vasques Dinis), publicado no Diário da República, I.ª série, de 9/7/2010, «na interpre-

⁷ Arts. 1.º e 2.º do Código do Trabalho.

⁸ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III*, 2.ª edição, pág. 255.

⁹ Cfr. no mesmo sentido António Menezes Cordeiro, no parecer junto aos autos, a fls. 134 dos autos (pág. 52 do parecer).

tação das cláusulas das convenções coletivas de trabalho de conteúdo normativo, ou regulativo - como é o caso -, há que ter presente, por um lado, que elas consubstanciam verdadeiras normas jurídicas e, por outro, que provêm de acordo de vontades de sujeitos privados», havendo, por conseguinte, que obedecer às regras próprias de interpretação da lei (cfr. no mesmo sentido o acórdão do STJ de 28/9/2005 - Cons. Sousa Peixoto - publicado no Diário da República, I.ª série, de 10/11/2005) e de 30/4/2014, proc.3230/11.6TTLSB.S1 (Cons. Melo Lima)⁽¹⁰⁾.

Também a doutrina assim o entende, ainda que, porventura, de uma forma mitigada, tendo em conta o vertente negociável das convenções coletivas.

Refere Maria do Rosário Palma Ramalho⁽¹¹⁾: «A doutrina nacional tem esgrimido vários argumentos nesta matéria, para concluir ou no sentido da sujeição da convenção coletiva às regras de interpretação da lei, ou para sustentar uma interpretação dualista, sujeitando as cláusulas obrigacionais da convenção às regras do art. 236º do CC e as cláusulas normativas às regras do art. 9º do CC. Por seu turno, a jurisprudência tem-se inclinado preferencialmente, mas não de forma unânime para a sujeição das convenções coletivas às regras da interpretação da lei... A interpretação da convenção coletiva e a integração das suas lacunas deve sujeitar-se globalmente aos critérios de interpretação e de integração da lei (arts. 9º e 10º do CC), pela seguinte ordem de razões: razões de coerência interna das duas parcelas do conteúdo deste instrumento; razões de substancialidade; razões formais e de segurança jurídica; e razões de harmonia intra-sistemática... Além disso, é a natureza parcialmente (mas predominantemente) normativa da convenção coletiva que justifica a sua interpretação de acordo com os parâmetros de interpretação da lei... E, obviamente, é ainda esta natureza normativa que justifica a admissibilidade do controlo da constitucionalidade das cláusulas das convenções, recentemente sufragada pelo Tribunal Constitucional, em inflexão acertada da tendência jurisprudencial anterior».

Também António Menezes Cordeiro defende que «a interpretação e a integração das convenções coletivas seguem as regras próprias de interpretação e de integração da lei, com cedências subjetivistas quando estejam em causa aspetos que apenas respeitem às partes que as hajam celebrado»⁽¹²⁾.

Na mesma senda, para Pedro Romano Martinez, na interpretação das convenções coletivas de trabalho deve aplicar-se o disposto nos artigos 236.º do CC e seguintes no que toca à parte obrigacional e o disposto no artigo 9.º do CC à parte regulativa ou normativa, não perdendo, todavia, de vista que a convenção é decorrente de negociações entre as partes e, nessa medida, se distingue da lei, fornecendo aquelas negociações elementos relevantes para a interpretação nas

¹⁰ In www.dgsi.pt. «1 - A interpretação das cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva obedece às regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstracção e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros...».

¹¹ *Ibidem* págs. 286 a 287 e 350.

¹² António Menezes Cordeiro, *ibidem*, a fls. 140 dos autos (pág. 58 do parecer) e in *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 307. No mesmo sentido *Convenções Coletivas de Trabalho e Alteração de Circunstâncias*, Lisboa, Lex, 1995, págs. 51 a 53.

respetivas cláusulas ⁽¹³⁾.

Considerando o carácter normativo da cláusula 74.^a/7, como referido, afigura-se-nos inquestionável que, na respetiva interpretação, se deverá aplicar os critérios estabelecidos nos artigos 9.º e 10.º do CC, sem todavia perder de vista as «circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar», como estipulado no artigo 520.º, número 2 do CT e, bem assim, que se trata de um instrumento que é decorrente de negociações entre as partes e, nessa medida, se distingue da lei, fornecendo aquelas negociações elementos relevantes para a interpretação nas respetivas cláusulas.

Estabelece o artigo 9.º do CC:

«1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados.»

Interpretar a lei consiste em fixar, de entre os sentidos possíveis da lei, o seu sentido e alcance decisivos ⁽¹⁴⁾. Para alcançar tal desiderato, «o primeiro passo consiste na sua interpretação literal, isto é, na apreensão do sentido puramente gramatical ou textual da lei; uma vez operada essa interpretação da letra da lei, e de acordo com o n.º 1 do artigo 9.º do CC, o intérprete deve recorrer a elementos extraliterais, que lhe permitam “reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo”». ⁽¹⁵⁾

O elemento gramatical ou textual («letra da lei») constitui apenas o ponto de partida, cabendo-lhe, desde logo uma função negativa: eliminar aqueles sentidos que não tenham qualquer apoio ou, pelo menos, qualquer correspondência ou ressonância nas palavras da lei.

O elemento gramatical ou textual tem sempre que ser utilizado em conjunto com o elemento lógico (que por sua vez se subdivide em três: o elemento racional ou teleológico, o elemento sistemático e o elemento histórico). Não pode haver uma interpretação gramatical e outra lógica.

O elemento sistemático («a unidade do sistema jurídico») compreende a consideração das outras disposições legais que formam o quadro legislativo em que se insere a norma em causa, bem como as disposições que regulam situações paralelas (unidade do sistema jurídico). O elemento racional ou teleológico («o pensamento legislativo»), consiste na «ratio legis», no fim prosseguido pelo legislador ao elaborar a norma, a sua razão de ser. Finalmente o elemento histórico («as circunstâncias em que a lei foi elaborada») compreende o contexto em que foi elaborada, a evolução histórica do preceito, as suas fontes ⁽¹⁶⁾.

¹³ Direito do Trabalho, 2.ª edição, págs. 212 a 214 e 1085.

¹⁴ Manuel de Andrade, *Ensaio sobre a Teoria da Interpretação das Leis*, pág. 21 e 26.

¹⁵ Ana Prata, *Dicionário Jurídico*, 2.ª edição, pág. 661.

¹⁶ Baptista Machado, *Introdução ao direito e ao Discurso Legitimador*, 12.ª

A interpretação tem também que ser atualista («tendo... as condições específicas do tempo em que é aplicada»).

Vistas estas considerações gerais, debrucemo-nos mais detalhadamente sobre o caso dos autos e a interpretação que deve ser dada ao número 7 da cláusula 74.º

A solução do problema passa inquestionavelmente por qualificar a retribuição em causa («os trabalhadores têm direito a uma retribuição mensal, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia»).

Efetivamente, como de forma inequívoca resulta do texto do artigo 7.º, número 4, alínea *a*) da Lei n.º 23/2012, a suspensão aqui prevista apenas abrange as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho... que disponham sobre acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

Sobre a natureza desta retribuição correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia, se pronunciou já este tribunal por diversas vezes tendo-a qualificado como retribuição especial e integrante da própria retribuição mensal, classificação que também as partes aceitam nas suas alegações.

Assim o fez nos seus acórdãos ⁽¹⁷⁾ de 13/10/98, proc. 98S006, doc. n.º SJ199810130000064 (Cons. Sousa Lamas) ⁽¹⁸⁾, de 20/1/99, proc. n.º 98S284, doc. n.º SJ199901200002844 (Cons. Almeida Devesa) ⁽¹⁹⁾, de 20/12/2000, proc. n.º 00S2864 doc. n.º SJ20001220028644 (Cons. Azambuja Fonseca) ⁽²⁰⁾, de

reimpressão, págs. 175 e segs.

¹⁷ Todos estes arestos são citados no acórdão deste tribunal n.º 7/2010, proc. 3976/06.0TTLSB.L1.S1 (Cons. Vasques Dinis), publicado no DR, 1.ª série de 9/7/2010.

¹⁸ Com o seguinte sumário:

«I - A quantia referida no n. 7 da cláusula 74 do CCT dos Transportes Rodoviários Internacionais de Mercadorias (TIR) integra-se na retribuição.

II - O n. 4 dessa cláusula é válido.

III - O n. 8 da mesma cláusula é nulo, mas essa nulidade não afecta o citado n. 7.»

¹⁹ Com o seguinte sumário:

«I- O n. 7 da Cláusula do CCT celebrado entre a Antran (Associação Nacional dos Transportes públicos Rodoviários de Mercadorias) e a Festru (Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos) - e outros - publicado no BTE, 1. Série, n. 9, de 8 de Março de 1980, alterado e acrescentado (nomeadamente com a Cláusula 74. posteriormente por negociação entre as mesmas entidades, conforme se publicou no BTE, 1. Série, n. 16 de 29 de Abril de 1982), estabelece uma protecção mínima para os trabalhadores.

II- Os artigos 12 e 13 da LCT e 14, n. 1 do DL 519-C1, de 29 de Dezembro, não violam os artigos 18, n. 2 e 80 da Constituição.

3- A alínea c) do artigo 80 da Constituição, conjugada com o n.º 1 do artigo 61, confere o direito à iniciativa económica privada, mas não livremente, pois logo se estabelecem duas restrições: tem de se enquadrar nos quadros definidos pela Constituição e pela lei tendo em conta o interesse geral.

IV- A lei pode estabelecer restrições quer no que respeita à constituição de empresas, quer no que se refere à sua actividade.

V- Uma dessas restrições advém da própria Constituição na “regulamentação” dos direitos, liberdades, e garantias dos trabalhadores estabelecidas nos artigos 53 a 57 e 59, que define os direitos dos trabalhadores, sendo um deles o direito à retribuição, e uma outra restrição deriva do direito à contratação colectiva (n. 3 do artigo 56).»

²⁰ Cujo sumário é o do seguinte teor:

«I- Se o trabalhador é contratado como motorista para efectuar serviço nacional e internacional, tem direito, enquanto executa funções em transporte internacional, a uma retribuição especial.

9/4/2003, proc. n.º 02A2329, doc. n.º SJ200304090023294 (Cons. Vítor Mesquita)⁽²¹⁾ e de 18/1/2005, proc. 04S923, doc. n.º SJ200501180009234 (Cons. Vítor Mesquita)⁽²²⁾, todos acessíveis em www.dgsi.pt.

No seguimento deste entendimento fixou este tribunal, em 9/6/2010, no seu acórdão número 7/2010, proc. 3976/06.0TTL-SB.L1.S1 (Cons. Vasques Dinis), publicado no Diário da República, I.ª série, de 9/7/2010, a seguinte jurisprudência⁽²³⁾:

«A retribuição mensal prevista no n.º 7 da Cláusula 74.^a do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a AN-TRAM - Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FSTRU - Federação dos Sin-

II- A entidade patronal pode retirar ao trabalhador o serviço internacional, colocando-o só em transportes nacionais.

III- Nesse caso pode retirar-lhe o pagamento da retribuição especial.»

²¹ Sem sumário elaborado, mas onde se pode ler: «(...)No n.º 7 referido consagra-se, pois, o direito dos trabalhadores dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias a uma retribuição mensal que não pode ser inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Trata-se de uma retribuição especial, que tem por objectivo compensar aqueles trabalhadores da maior penosidade e esforço acrescido inerentes à sua actividade, tendo sido atribuído pela consideração de que essa actividade impõe, normalmente, a prestação de trabalho extraordinário de difícil controlo.

Mas não pressupõe uma efectiva prestação de trabalho extraordinário, revestindo carácter regular e permanente e, como tal, integrando a retribuição (...).

²² Cujo sumário, na parte para o caso, pertinente, reza assim:

«I - A retribuição especial prevista na cláusula 74.^a, n.º 7, do CCT celebrado entre a C (Associação Nacional de Transportes Rodoviários de Mercadorias) e a D (Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e Outros), publicado no BTE, 1.ª série, n.º 9, de 08-03-80, tem por objectivo compensar os trabalhadores motoristas de transportes internacionais rodoviários de mercadorias da maior penosidade e esforço acrescido inerentes à sua actividade, tendo sido atribuída pela consideração de que essa actividade impõe, normalmente, a prestação de trabalho extraordinário de difícil controlo.

II - A referida retribuição especial não pressupõe uma efectiva prestação de trabalho extraordinário, revestindo carácter regular e permanente e, como tal, integra o conceito de retribuição nos termos do art. 82.º da LCT e é devida em relação a todos os dias do mês, independentemente da prestação efectiva de qualquer trabalho, acrescendo à retribuição de base.

III - O CCT referido consagra garantias mínimas para os trabalhadores, sendo admissível o estabelecimento de um esquema retributivo para os motoristas de transporte internacional de mercadorias diferente daquele, desde que mais vantajoso para os mesmos motoristas (art. 13.º da LCT).

(...)

²³ É dito na respetiva fundamentação:

«Como nota o acórdão recorrido, é pacífica a jurisprudência deste Supremo Tribunal no sentido de que a atribuição patrimonial consignada no n.º 7 da Cláusula 74.^a assume a natureza de retribuição especial (natureza que decorre do próprio texto convencional, onde se lê que o trabalhador «tem direito a uma retribuição mensal») e destina-se a compensar os trabalhadores pela maior penosidade, esforço e risco acarretados pela possibilidade de desempenho de funções no estrangeiro, atribuída pela consideração de uma actividade que possa conduzir a tal desempenho, implicando uma prestação de trabalho extraordinário de difícil controlo, não dependendo, pois, a dita retribuição de uma efectiva prestação deste tipo de trabalho. Trata-se, por conseguinte, de uma retribuição complementar destinada à indicada compensação e à disponibilidade para uma tal prestação de trabalho, fazendo parte da retribuição global, não tendo a ver com a efectiva realização de trabalho extraordinário, assim se aproximando da figura da compensação ou retribuição estabelecida, para os trabalhadores em geral, pela isenção de horário de trabalho — entendimento este reiteradamente afirmado, como se pode ver no Acórdão de 12 de Setembro de 2007 (Recurso n.º 1803/07) e, bem assim, nos Acórdãos de 5 de Fevereiro de 2009 (Recurso n.º 2311/08) e 17 de Dezembro de 2009 (Processo n.º 949/06.2TTMTS.S1).»

dicatos de Transportes Rodoviários Urbanos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 9, de 8 de Março 1980, e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 1982, tendo como base mínima de cálculo o valor equivalente a duas horas extraordinárias, é devida em relação a todos os dias do mês do calendário».

Escreveu-se neste aresto, reproduzindo o exarado no acórdão do STJ de 18 de Janeiro de 2005 atrás referenciado:

«No n.º 7 referido consagra-se, pois, o direito dos trabalhadores dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias a uma retribuição mensal que não pode ser inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Trata-se de uma retribuição especial, que tem por objectivo compensar aqueles trabalhadores da maior penosidade e esforço acrescido inerentes à sua actividade, tendo sido atribuída pela consideração de que essa actividade impõe, normalmente, a prestação de trabalho extraordinário de difícil controlo.

Mas não pressupõe uma efectiva prestação de trabalho extraordinário, revestindo carácter regular e permanente e, como tal, integrando a retribuição.

Por isso, a mesma é devida em relação a todos os dias do mês, independentemente da prestação efectiva de qualquer trabalho, acrescendo à retribuição de base devida.

Como tem sido afirmado pela jurisprudência deste tribunal, o pagamento da retribuição específica prevista na cláusula 74.^a, número 7, do CCT, corresponde a uma compensação idêntica à que é devida aos trabalhadores, em geral, com isenção de horário de trabalho, tendo a referência a trabalho extraordinário que ver apenas com a fixação do respectivo montante, e não com a realização efectiva desse trabalho extraordinário.»

E bem recentemente, sobre a questão que agora nos ocupa, se escreveu no acórdão deste tribunal de 24/2/2015, proc. 365/13.4TTVNG.P1.S1 (Cons. Gonçalves Rocha), com cujo sumário iniciámos esta fundamentação: «sobre a natureza jurídica deste direito tem a jurisprudência entendido, com foros de consensualidade, que se trata de uma retribuição especial que tem por objectivo compensar aqueles trabalhadores pela maior penosidade e esforço que lhes é exigido pelo desempenho de tal actividade, prestada em condições de grande isolamento por, normalmente, terem de trabalhar sozinhos e longe do respectivo agregado familiar e do seu círculo de amigos».

Como se realça no mesmo acórdão, se se considerasse que a retribuição estabelecida no número 7 da cláusula 74.^a, constituía o acréscimo pelo pagamento do trabalho suplementar, então o número 8 da mesma cláusula, ao determinar que aos trabalhadores dos transportes internacionais não é aplicável o estabelecido nas cláusulas 39.^a («Retribuição de trabalho nocturno») e 40.^a («Retribuição de trabalho extraordinário»), seria nulo, por força dos artigos 478.º, número 1, alínea a) e 3.º, número 3 do CT, por contrariar as normas imperativas dos artigos 266.º, 227.º e 228.º do CT e consagrar um regime menos favorável para os trabalhadores ao afastar a possibilidade de estes exigirem o pagamento do trabalho noturno e do trabalho suplementar.

E que se trata de uma retribuição que não constitui uma contrapartida pelo pagamento do trabalho suplementar, resulta do elemento textual contido na própria cláusula ao referir «retribuição mensal» e não como consta das cláusulas 39.^a - «Retribuição do trabalho nocturno» e 40.^a - «Retribuição do trabalho extraordinário».

Daqui resulta, que esta «retribuição mensal» integra a própria retribuição global, nada tem a ver nem depende da prestação do trabalho suplementar, aproximando-se, como se realça no referido acórdão do STJ de 9 de junho de 2010, «da figura da compensação ou retribuição estabelecida, para os trabalhadores em geral, pela isenção de horário de trabalho».

Repare-se que nos termos do artigo 218.º, número 1 do CT, para que o trabalhador possa ser isento de horário de trabalho, é necessário que haja acordo.

Também, nos termos do número 1 da cláusula em análise, para que o trabalhador possa trabalhar nos transportes internacionais rodoviários de mercadorias deverá existir um acordo mútuo para o efeito.

Temos assim, como premissa, o acordo prévio entre empregador e trabalhador.

Dado o assentimento pelo trabalhador, fica a empresa obrigada a respeitar o estipulado nos números seguintes e, nomeadamente, a pagar ao trabalhador uma retribuição mensal, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Daqui resulta que, para ter direito à retribuição do número 7, não é necessária a efetiva prestação do trabalho nos transportes internacionais; basta que o trabalhador tenha assentido nessa prestação.

Concluimos assim, como se concluiu nos referidos arestos, «que se trata duma retribuição especial devida pelas empresas do sector aos seus trabalhadores que aceitem exercer funções nos transportes internacionais, nada tendo a ver com o pagamento de qualquer trabalho suplementar prestado para além do seu horário de trabalho». (24)

Como parece claro, a remissão do referido número 7 terá, necessariamente, que ser entendida como sendo feita para a cláusula 40.^a - «Retribuição do trabalho extraordinário».

Porém, o único ponto em comum com o «trabalho extraordinário» é apenas o cálculo do valor daquela retribuição especial.

As partes contratantes, ao invés de consignarem no número 7 o montante da retribuição especial, optaram por remeter o respetivo valor para outra norma, a cláusula 40.^a Trata-se, pois de mera remissão para a fórmula de cálculo e não para a respetiva caracterização.

Diz-se norma remissiva, aquela em que o legislador, «em vez de regular directamente a questão de direito em causa, lhe manda aplicar outras normas do seu sistema jurídico, contidas no mesmo ou noutro diploma legal». (25)

«A remissão diz-se estática ou material quando é feita para certa norma, em atenção ao seu conteúdo; diz-se dinâmica ou formal quando é feita para certa norma, em atenção apenas ao facto de ser aquela que, em certo momento, regu-

la determinada matéria, aceitando-se o conteúdo, ainda que posteriormente alterado, da norma remetida». (26)

Sintetizando, a remissão é estática quando é indiferente às alterações da norma que se possam vir a suceder no tempo e dinâmica quando for receptiva a essas alterações.

«MENEZES CORDEIRO sintetiza alguns d[os] critérios doutrinários nos termos seguintes:

«Segundo Castro Mendes “a remissão na lei é em regra formal (= dinâmica), nos negócios jurídicos em regra material (= estática). Na verdade, quando façam remissões, as partes escolhem uma lei que conhecem: a escolha é material e logo estática. Pelo contrário, o legislador remete para a melhor solução existente: a escolha é formal e logo dinâmica, variando as normas ad quem.”

Por seu turno, escreve Dias Marques “[...] a remissão genérica traduzida pela referência a um dado instituto será quase sempre dinâmica. Quando a lei remete para o regime de certo instituto não visa, em geral, a sua regulamentação originária, mas antes o regime que existir no momento em que haja de proceder-se à aplicação”.

E continua esse mesmo autor: “Quando a remissão é específica, isto é dirigida a um preceito concreto, a um artigo da lei designada pelo seu número, já o problema pode revestir maior dúvida. Em todo o caso, ainda aí, na maior parte das vezes, haverá de considerar-se dinâmica a remissão”» (Menezes Cordeiro, Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 12 de Julho de 1998”, in *O Direito*, ano 121.º, 1989 I (Janeiro- Março), p. 193).

Contudo, como refere, ainda, MENEZES CORDEIRO «não devem ser estabelecidas regras rígidas no domínio da interpretação das normas de remissão; apenas em cada caso será possível determinar o seu sentido e, designadamente, a natureza estática ou dinâmica da remissão efectuada» (ibidem, pág. 194)». (27)

Como atrás se referiu, a cláusula 74.^a foi introduzida nas alterações ao CCTV publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16 de 29 de abril de 1982, não constando do diploma original (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 1980).

Era a seguinte a redação da cláusula 40.^a, sob a epígrafe «Retribuição do trabalho extraordinário»:

“O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

50% para as quatro primeiras horas extraordinárias;

75% para as restantes.»

Esta cláusula veio a ser alterada em 23 de março de 1990 (28), tendo passado a ter a seguinte formulação, mantendo a mesma epígrafe:

«O trabalho extraordinário será remunerado com as seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

50% na primeira hora;

75% nas horas ou fracções subsequentes.»

Pese embora se trate de uma convenção coletiva de trabalho em cuja interpretação, por isso mesmo, «há que ter

²⁴ Acórdão do STJ de 24/2/2015 (Cons. Gonçalves Rocha) atrás referido.

²⁵ Baptista Machado, in ob. cit. pág. 105.

²⁶ Parecer da PGR n.º 33/2009 de 8/10/2009, in DR II.ª série, de 22/3/2010.

²⁷ Transcrição do citado acórdão do STJ de 24/2/2015 (Cons. Gonçalves Rocha).

²⁸ Alterações ao CCTV publicadas no BTE n.º 19, de 22/5/1990.

presente, por um lado, que... consubstancia... verdadeiras normas jurídicas e, por outro, que prov[em] de acordo de vontades de sujeitos privados»⁽²⁹⁾, sendo, como é, uma norma regulamentar, não há razões, nem os diplomas em causa as fornecem, para considerar que a remissão da cláusula 74.^a/7 é para a versão original da cláusula 40.^a Como assim, não havendo razões determinantes para arrear a regra geral de que as remissões feitas na lei são dinâmicas, importa concluir que também esta o será.

Isto para dizer que a remissão em causa será, no presente, para a redação atual da cláusula 40.^a

Tratando-se, como referido, de uma remissão dinâmica e porque na interpretação da lei importa ter em conta «as condições específicas do tempo em que é aplicada» (artigo 9.º/1 do CC), tudo apontaria para concluir que a suspensão operada pelo número 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25/6 se deveria repercutir no valor mensal atribuído à retribuição prevista na cláusula 74.^a número 7, determinando a sua redução em função do valor atribuído ao trabalho suplementar, tal como previsto no artigo 268.º do Código do Trabalho.

E, assim seria, se estivéssemos perante pagamento de trabalho suplementar.

Mas, como atrás concluímos, trata-se de uma retribuição especial que não está dependente da efetiva prestação de trabalho, certo como é que o fim visado por aquela Lei n.º 23/2012 foi tornar menos oneroso para o empregador, para além do mais, o trabalho suplementar ou, dito de outra forma, embaratecer o trabalho suplementar.

Por conseguinte e porque não estamos perante pagamento de trabalho suplementar, aquele desiderato visado pelo legislador não é aqui atingido.

Foi clara intenção das partes contratantes fixar para os trabalhadores dos transportes internacionais o direito a uma retribuição especial, devida em todos os dias do mês (como jurisprudência fixada no acórdão 7/2010, referido), cujo valor é o correspondente a duas horas de trabalho suplementar.

Em suma, a suspensão operada pelo número 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25/6 não se repercute no valor mensal atribuído à retribuição prevista na cláusula 74.^a, número 7, não determinando a sua redução em função do valor atribuído ao trabalho suplementar, tal como previsto no artigo 268.º do Código do Trabalho.

2- Se aquela cláusula 74.^a, número 7, interpretada no sentido de que as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, não deverão repercutir-se no valor mensal da retribuição ali prevista, viola o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Já atrás se referiu, citando Maria do Rosário Palma Ramalho, que «é a natureza parcialmente (mas predominantemente) normativa da convenção colectiva que justifica ... a admissibilidade do controlo da constitucionalidade das cláusulas das convenções, recentemente sufragada pelo Tribunal Constitucional, em inflexão acertada da tendência jurisprudencial anterior».⁽³⁰⁾

Argumenta a recorrente que o entendimento inserto na deliberação da Relação, e a que atrás igualmente chegámos,

viola o princípio constitucional da igualdade estabelecido no artigo 13.º da CRP, «dado que não parece razoável que uma mesma entidade empregadora - neste caso, uma empresa do sector dos transportes -, mantenha ao seu serviço trabalhadores cujo valor do trabalho suplementar - dado que defendemos que a cláusula 74.^a/7 é o título jurídico de atribuição, aos trabalhadores TIR, do direito ao pagamento das eventuais horas suplementares - se encontra imutável e outros trabalhadores que passaram a ver o valor do seu trabalho suplementar reduzido, por força da suspensão da cláusula 40º do CCTV».

Estabelece o artigo 13.º da CRP, sob a epígrafe «princípio da igualdade»:

«1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.»

É vasta a jurisprudência do Tribunal Constitucional sobre a densificação do princípio constitucional da igualdade, e no sentido de que o mesmo impõe «que seja conferido um tratamento igual a situações de facto iguais e, reversamente, que sejam objecto de tratamento diferenciado situações de facto desiguais».⁽³¹⁾

«Só podem ser censuradas, com fundamento em lesão do princípio da igualdade, as escolhas de regime feitas pelo legislador ordinário naqueles casos em que se prove que delas resultam diferenças de tratamento entre as pessoas que não encontrem justificação em fundamentos razoáveis, perceptíveis ou inteligíveis, tendo em conta os fins constitucionais que, com a medida da diferença, se prosseguem (acórdão n.º 47/2010)».⁽³²⁾

Ora, perante a conclusão a que atrás chegámos, de que a retribuição prevista na cláusula 74.^a, número 7, é uma retribuição especial e não o pagamento de trabalho suplementar, cai por terra a tese da inconstitucionalidade trazida pela recorrente.

Não há que estabelecer qualquer tipo de comparação e muito menos de igualação entre o pagamento que é feito por trabalho suplementar em função das horas trabalhadas aos trabalhadores de uma empresa que não estejam afetos aos transportes internacionais (e a quem, por isso, assiste o direito ao pagamento do trabalho suplementar e do trabalho noturno efetivamente prestado), e o pagamento da aludida retribuição especial a que os trabalhadores dos transportes internacionais têm direito, mas aos quais não assiste o direito ao pagamento do trabalho suplementar e do trabalho noturno.

Tratando-se de situações desiguais, é óbvio que têm de ser tratadas de forma desigual, assim dando corpo ao princípio constitucional da igualdade ínsito no artigo 13.º da CRP.

Não está, por isso, ferida de inconstitucionalidade a cláusula

²⁹ Referido acórdão STJ n.º 7/2010.

³⁰ *Ob. cit.* pág. 350.

³¹ Ac. do TC de 8.06.1993, DR, II.^a série de 6/10/1993; ac. do TC 187/2013 de 5/5/2013; ac. do TC n.º 47/2010; ac. do TC n.º 353/2012 e o ac. TC n.º 313/89, entre outros.

³² Ac. do TC 187/2013 de 5/5/2013 referido na nota anterior.

sula em causa na interpretação feita pela Relação e confirmada no presente aresto.

Termos em que, as revistas são negadas.

4- Decisão

Pelo exposto delibera-se:

1- Negar as revistas e confirmar o acórdão recorrido.

2- Fixar o sentido e alcance da norma em causa nos seguintes termos:

«As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho ao Código do Trabalho, que determinaram a redução do valor do trabalho suplementar e suspenderam pelo período de 2 anos a vigência da cláusula 40.^a do CCTV do setor dos transportes rodoviários de mercadorias, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9 de 8/03/1980, com as sucessivas alterações, não se repercutem no valor mensal atribuído à retribuição prevista na Cláusula 74.^a n.º 7 do mesmo CCTV, não determinando a sua redução em função do valor atribuído ao trabalho suplementar».

3- Condenar as recorrentes nas custas das revistas.

Cumpra-se no disposto na parte final do artigo 186.º do CPT.

(Anexa-se o sumário do acórdão).

Lisboa, 12 de maio de 2016 - *António Manuel Ribeiro Cardoso* (relator) - *Manuel Joaquim de Oliveira Pinto Hespanhol* - *António Gonçalves Rocha* - *Ana Luísa de Passos Martins da Silva Gerales* - *António Silva Henriques Gaspar* (presidente).

Sumário

Trabalhadores dos transportes internacionais de mercadorias - Retribuição especial - Redução do valor do trabalho

suplementar - Princípio constitucional da igualdade

1- A remuneração mensal prevista no número 7 da cláusula 74.^a do CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FESTRU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.^a série, de 8 de março de 1980, calculada com referência a duas horas de «trabalho extraordinário» por dia, é uma retribuição especial que acresce e integra a retribuição normal devida aos trabalhadores TIR, sendo devida em todos os dias do mês e não pressupondo nem exigindo a efetiva prestação de qualquer trabalho suplementar, respeitando tal referência apenas ao seu modo de cálculo.

2- A suspensão da cláusula 40.^a do referido CCT operada pelo artigo 7.º, número 4, alínea a) da Lei n.º 23/2012, de 25/6, reporta-se apenas ao pagamento da remuneração devida pela efetiva prestação de trabalho suplementar.

3- Assim, não visando a retribuição especial da cláusula 74.^a, número 7 o pagamento de qualquer trabalho suplementar, aquela suspensão da cláusula 40.^a do CCT não se repercute no valor mensal atribuído a tal retribuição, não determinando a sua redução em função do valor atribuído ao trabalho suplementar, tal como previsto no artigo 268.º do Código do Trabalho, com a redação que lhe foi conferida pela Lei n.º 23/2012.

4- A referida cláusula 74.^a/7 na interpretação consignada no número anterior não viola o princípio constitucional da igualdade insito no artigo 13.º da CRP.

Lisboa, 12 de maio de 2016 - *António Manuel Ribeiro Cardoso* (relator) - *Manuel Joaquim de Oliveira Pinto Hespanhol* - *António Gonçalves Rocha* - *Ana Luísa de Passos Martins da Silva Gerales* - *António Silva Henriques Gaspar* (presidente).

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACILIS - Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós que passa a denominar-se ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria - Alteração

Alteração aprovada em 28 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede e objecto

Artigo 1.º

Constituição e duração

1- É constituída uma associação patronal de empresários comerciais, industriais e de serviços, com duração ilimitada e que se regerá pela lei, pelos presentes estatutos e regulamento interno, denominada ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria de ora em diante designada por associação.

2- A associação é uma estrutura associativa de direito privado, sem fins lucrativos e dotada de personalidade jurídica.

3- Esta associação resulta da transformação da Associação Comercial de Leiria, deliberada em assembleia-geral extraordinária de 18 de abril de 1990.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1- A associação, tem a sua sede em Leiria, em edifício próprio na avenida dos Combatentes da Grande Guerra, 43, 3.º, A, e, por deliberação da direção, poderá criar delegações ou quaisquer outras formas de representação.

2- Poderão fazer parte desta associação empresas comerciais, industriais ou de serviços.

Artigo 3.º

Objeto

A associação tem por objeto:

a) Representar, defender e promover os legítimos interesses e direitos comuns dos associados, seu prestígio e dignificação;

b) Contribuir para o harmonioso desenvolvimento do comércio, indústria e serviços da área a que pertencem os seus associados, em conformidade com os seus interesses e da economia nacional;

c) Promover um espírito de solidariedade recíproco entre os seus associados e, bem assim, apoiar e fomentar contactos com mercados externos;

d) Colaborar com a Administração Pública na definição das coordenadas da política sócio-económica, em matéria de relações de trabalho, segurança social, desenvolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade e em quaisquer outros assuntos que a sua colaboração seja solicitada;

e) Promover o acesso dos seus associados e respetivos agregados familiares a serviços de assistência médica;

f) Promover a criação de serviços de apoio ao exercício da atividade empresarial.

Artigo 4.º

Competência e atribuições

Compete em especial à associação:

a) Representar todos os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos setores;

c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às atividades comerciais, suas condições de trabalho e segurança;

d) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento das empresas que representa;

e) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos setores abrangidos pela associação;

f) Coordenar e regular o exercício das actividades empresariais representadas e protegê-las contra práticas de concorrência desleal;

g) Elaborar os estudos necessários, promovendo soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na

regulamentação de trabalho;

h) Estudar e encaminhar as pretensões dos associados em matéria da sua segurança social;

i) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos setores;

j) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas atividades e contribuir para uma melhor formação profissional nas suas áreas de atividade;

k) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados onde se encontre, especialmente, literatura profissional e legislação referente à atividade comercial;

l) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consultoria e assistência técnica especializada sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de atividade empresarial;

m) Estudar e defender os interesses das empresas associadas de forma a garantir-lhes adequada proteção;

n) Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;

o) Negociar a contratação coletiva de trabalho com os sindicatos em representação dos seus associados;

p) Promover feiras, certames conferências, colóquios e outras manifestações de interesse para a atividade das empresas associadas;

q) Promover a criação de um serviço de assistência médica aos associados e respetivos agregados familiares;

r) Promover a publicação de brochuras, boletins e outros suportes gráficos com informação útil e de interesse comum à atividade empresarial, ainda que com inclusão de anúncios publicitários;

§ único. A associação poderá integrar-se e participar nas atividades de uniões, federações e confederações com fins idênticos ao da associação e que prossigam a defesa de interesses comuns.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Quem pode ser associado

Podem ser associados todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam o comércio, indústria ou serviços, no distrito de Leiria ou noutros.

Artigo 6.º

Os direitos dos associados adquirem-se após pagamento da jóia de inscrição e da primeira quota.

Artigo 7.º

Admissão e rejeição de associados

1- A admissão dos associados far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2- As deliberações sobre a rejeição de associados deverão

ser comunicadas diretamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido.

3- Das admissões e rejeições haverá recurso para a assembleia-geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de 15 dias, sendo o assunto discutido e votado na primeira reunião da assembleia-geral após a interposição. A apresentação do recurso não dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direção.

4- O pedido para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta associação quer daquelas em que venha a filiar-se.

5- As pessoas coletivas deverão indicar à associação a forma de constituição e o nome do membro que as representa, podendo este ser administrador, gerente, ou outro mandatário com vínculo profissional à empresa.

6- As firmas em nome individual serão representadas pelos seus titulares ou outros mandatários com vínculo profissional à empresa.

7- Consideram-se desde já associados de pleno direito da associação, todos os associados da associação que agora se transforma.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nos termos do artigo 33.º destes estatutos, ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia-geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados ou da associação;

f) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvem interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;

g) Desistir da sua qualidade de associado, desde que apresentem, por escrito, o seu pedido de demissão.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Pagar pontualmente quotas e taxas de utilização dos serviços, bem como outros encargos que vierem a ser fixados;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos

assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Comunicar à associação as alterações que se verificarem nas suas gerências ou administrações, no prazo de 15 dias;

f) Tomar parte nas assembleias-gerais e nas reuniões para que forem convocados;

g) Prestar as informações, esclarecimentos para a boa realização dos fins sociais;

h) Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de exercer as atividades representadas pela associação;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante 4 meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;

d) Os que pratiquem atos contrários ao espírito da associação, ou suscetíveis de afetar o seu bom nome e prestígio;

e) Os que forem declarados falidos por sentença transitada em julgado, desde que a falência haja sido classificada como fraudulenta, enquanto não forem reabilitados.

2- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de associado deverão apresentar o seu pedido de demissão por escrito à direção com, pelo menos, 30 dias de antecedência, devendo liquidar todas as quotas e taxas de utilização dos serviços até à data da desvinculação.

3- No caso da alínea *d)* do número 1 a exclusão compete à assembleia-geral sob proposta da direção.

4- Nos casos da alínea *c)* do número 1 poderá a direção decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

5- O associado que haja perdido tal qualidade não tem direito algum ao património da associação ou à reposição das importâncias com que haja contribuído.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

1- São órgãos da associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

2- A duração dos mandatos é de 3 anos, podendo qualquer membro ser reeleito mais uma vez para o mesmo órgão.

3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos efetivos.

4- Podem fazer parte dos referidos órgãos, todos os associados que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 12.º

Composição

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

2- A mesa da assembleia-geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

3- O presidente da assembleia-geral é substituído na sua ausência ou impedimento pelo vice-presidente e, na ausência simultânea de ambos, pelos secretários, preferindo o mais antigo como associado.

4- Faltando todos os membros da mesa, a assembleia-geral escolherá de entre os associados presentes aquele que assumir a presidência, não podendo a escolha recair em associado que exerça cargo em qualquer outro órgão da associação.

5- Os elementos da mesa da assembleia-geral poderão participar sem direito de voto nas reuniões de direção e do conselho fiscal.

Artigo 13.º

Competência

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Discutir, votar e aprovar os estatutos, sua alteração, sua revogação e sua substituição;

c) Aprovar e alterar os seus regulamentos internos;

d) Definir as linhas gerais de atuação da associação;

e) Discutir e votar anualmente o relatório da direção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal;

f) Deliberar, sob proposta da direção, sobre o montante das jóias e das quotas;

g) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de associados e de aplicação de multas pela direção;

h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções, que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

Artigo 14.º

Atribuições do presidente da assembleia-geral

São atribuições do presidente:

a) Convocar a assembleia-geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões, no que será coadjuvado pelo vice-presidente e pelos secretários;

b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;

c) Dar posse aos órgãos associativos;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia-geral;

e) Rubricar e assinar o livro de atas da assembleia-geral.

Artigo 15.º

Atribuições do vice-presidente e dos secretários da assembleia-geral

Incumbe especialmente ao vice-presidente e aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente na direção e orientação dos trabalhos da assembleia;
- b) Redigir as atas;
- c) Organizar e ler o expediente da assembleia;
- d) Preparar, fazer expedir e publicar os avisos convocatórios;
- e) Servir de escrutinadores.

Artigo 16.º

Convocatória e agenda

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto, por comunicação escrita - via postal ou eletrónica - enviada a todos os associados com antecedência mínima de 15 dias, exceto, para os seguintes efeitos, em que a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 25 dias:

- a) Eleições para os órgãos sociais;
- b) Dissolução da associação;
- c) Alteração dos presentes estatutos, devendo neste caso a convocatória ser acompanhada do texto com as alterações propostas.

2- Das convocatórias constará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 17.º

Funcionamento

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente:

- a) Até 31 de março, uma vez de três em três anos, para eleição dos órgãos associativos;
- b) Até 31 de março de cada ano, para efeitos do disposto na alínea e) do artigo 13.º

2- A assembleia-geral reúne extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direção ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de um número não inferior a 15 % dos associados.

3- A assembleia-geral só poderá funcionar validamente à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros. Não se verificando a presença da maioria, a assembleia funcionará meia hora depois com qualquer número de presenças. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer assembleia-geral poderão delegar noutro associado a sua representação, com direito de voto, por meio de carta assinada e autenticada com o carimbo da firma dirigida ao presidente da mesa. Porém, nenhum associado poderá aceitar mais de 10 mandatos.

5- As deliberações da assembleia-geral, são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados e constarão do respectivo livro de atas, assinadas pelos componentes da mesa.

6- As deliberações sobre as alterações aos estatutos e destituição dos dirigentes exigem porém o voto favorável de $\frac{3}{4}$ do número dos associados presentes ou representados, podendo qualquer associado requerer votação secreta.

7- Nas reuniões da assembleia-geral só poderão ser discutidos e votados assuntos que constem na ordem de trabalhos.

8- São nulas quaisquer deliberações que contrariem a lei e os presentes estatutos.

Artigo 18.º

Da votação

1- A votação nas reuniões da assembleia-geral é feita pessoalmente ou através de mandato.

2- A forma de votação dos associados presentes é definida pelo presidente da mesa.

3- Poderá ser requerida por qualquer dos associados presentes a votação nominal.

Artigo 19.º

1- Só os associados que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos podem tomar parte nas votações.

2- Nenhum associado terá direito de voto sobre assuntos que diretamente lhe digam respeito.

Artigo 20.º

1- De cada reunião será lavrada ata com o relato especificado dos trabalhos, indicando as deliberações tomadas e os resultados das votações.

2- Em livro próprio serão registadas as presenças nas reuniões de assembleia-geral.

3- As atas são assinadas pelo presidente e secretários da mesa.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 21.º

Composição

1- A representação e gerência administrativa da associação compete a uma direção composta por :

- a) Um presidente;
- b) Quatro vice-presidentes, um para cada uma das seguintes áreas: administrativa e financeira, comércio, serviços e indústria.

2- Na impossibilidade de cumprimento definitivo do mandato por qualquer dos membros, proceder-se-á à sua substituição por escolha feita conjuntamente pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelos restantes membros da direção, e pelo presidente do conselho fiscal.

3- Sempre que a impossibilidade referida no número anterior, se verifique relativamente a três ou mais membros, proceder-se-á a nova votação para aquele órgão.

4- Se por qualquer motivo a direção for destituída será a gestão da associação até à realização de novas eleições regulada por deliberação da assembleia-geral.

5- Se a direção se demitir deverá, todavia, assegurar a gestão da associação até à realização da assembleia-geral convocada para o efeito.

6- Se qualquer membro da direção faltar injustificadamente a quatro reuniões consecutivas do mesmo mandato, será avisado por carta registada com aviso de receção. Se faltar à reunião seguinte e não justificar essa falta e as anteriores será destituído. Neste caso a vacatura do lugar será preenchida nos termos do número 2.

Artigo 22.º

Competência

Compete à direção:

- a) Gerir a associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e da lei;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia-geral;
- e) Elaborar anualmente nos prazos fixados nestes estatutos, o relatório e as contas de gerência e apresentá-las à assembleia-geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Propor à assembleia-geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados;
- g) Propor à assembleia-geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns;
- h) Fixar, ouvidos os membros do conselho fiscal, o montante de eventuais taxas de utilização dos serviços da associação;
- i) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- j) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e pelos regulamentos e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 23.º

Atribuições do presidente da direção

- 1- São, em especial, atribuições do presidente da direção:
- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
 - b) Convocar e presidir às reuniões da direção;
 - c) Promover a coordenação geral das diversas atividades da associação;
 - d) Orientar superiormente os respetivos serviços;
 - e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação;
 - f) Assegurar as relações com os poderes públicos e a comunicação social;
 - g) Assinar em conjunto com o vice-presidente da área administrativa e financeira as ordens de pagamento e visar todos os documentos de receita e despesa.

Artigo 24.º

Atribuições dos vice-presidentes

- 1- Cabe, genericamente ao vice-presidente da direção:
- a) Lavrar as atas das reuniões de direção, assiná-las e submetê-las às assinaturas dos outros membros;

- b) Elaborar o relatório anual das atividades;
- c) Praticar por direito próprio todos os atos necessários à boa resolução dos problemas relativos aos pelouros que lhe são confiados.

2- Cabe, especialmente, ao vice-presidente da área do comércio substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos temporários.

3- Cabe, especialmente ao vice-presidente da área administrativa e financeira:

- a) Zelar pelo património da associação;
- b) Superintender na contabilidade;
- c) Organizar o balanço e proceder ao fecho das contas.

Artigo 25.º

Reuniões e deliberações

1- A direção da associação reunirá sempre que o julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente duas vezes em cada mês.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções, exceto aqueles que expressamente tenham votado contra as deliberações tomadas ou que, não tendo participado nas respetivas reuniões, consignem em ata a sua discordância na primeira reunião a que compareçam.

4- De cada reunião será lavrada uma ata, em livro próprio, com relato dos trabalhos, e a indicação das deliberações tomadas, bem como dos membros presentes.

Artigo 26.º

Vinculação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma dessas assinaturas ser, sempre que possível, a do vice-presidente da área financeira, quando se trate de documentos respeitantes a numerário.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, por qualquer diretor.

Artigo 27.º

Órgãos de apoio à direção

1- São órgãos de apoio à direção:

- a) O secretário-geral - a nomear pela direção, sendo recrutado, preferencialmente, de entre os quadros existentes na associação, mas sempre com o parecer dos restantes órgãos associativos;
 - b) O conselho consultivo - a criar facultativamente pela direção.
- 2- Cabe ao secretário-geral:
- a) Dar execução aos atos de expediente diário da associação, conforme orientação da direção;
 - b) Elaborar em concordância com o presidente, a agenda para reunião de direção e respectiva ata;
 - c) Secretariar reuniões de direção;

d) Em geral, administrar exercendo as funções que lhe forem atribuídas.

3- O conselho consultivo tem atribuições meramente consultivas e poderá ser criado pela direção para colaborar no reforço do movimento associativo e na promoção do desenvolvimento sócio-económico da região, sendo as respetivas competências, constituição e funcionamento definidas em regulamento próprio.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia-geral.

Artigo 29.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer - não vinculativo - sobre o montante das taxas de utilização dos serviços da associação propostos pela direção;

b) Examinar os livros de escrita, fiscalizar os atos da administração financeira;

c) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas do exercício;

d) Velar em geral pela legalidade dos atos dos outros órgãos sociais, e a sua conformidade aos presentes estatutos;

e) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis e a transferência da sede;

f) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 30.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro de atas do conselho fiscal;

c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 31.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direção da associação.

2- Reúne só com a totalidade dos membros.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas pela maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade e constarão no respetivo livro de atas.

4- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção da associação, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Das eleições, do exercício dos cargos diretivos e da destituição dos dirigentes

SECÇÃO I

Processo eleitoral

Artigo 32.º

1- Cabe à direção promover até 30 dias antes da data prevista para a realização das eleições o recenseamento geral dos eleitores.

2- Só podem ser inscritos no recenseamento os sócios que até 30 dias antes da eleição, se achem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- Das operações de recenseamento e do resultado cabe recurso para o conselho fiscal, que decidirá em quarenta e oito horas.

Artigo 33.º

1- A apresentação de candidaturas terá lugar até 10 dias antes do dia marcado para a eleição.

2- Podem apresentar candidaturas e integrar as respetivas listas todos os associados há pelo menos um ano, que tenham sido inscritos no recenseamento geral de eleitores.

3- A apresentação de candidaturas será feita mediante a entrega ou envio das listas com a designação dos membros a eleger, devendo obrigatoriamente ser subscritas pelos candidatos.

4- Tratando-se de pessoas coletivas, devem ser identificadas através da sua firma com a indicação expressa do seu representante.

5- As listas deverão conter todos os candidatos aos diversos lugares e serão identificadas por letras, segundo a ordem da sua apresentação.

6- As listas serão afixadas na sede da associação, em local bem visível, até ao dia da eleição.

Artigo 34.º

As listas serão de forma retangular, de papel branco, liso, não transparente, sem marca ou sinal e conterão, impressos, os nomes dos candidatos, eventuais representantes e respetivos cargos a que se candidatam.

Artigo 35.º

1- Não é permitido o voto por procuração.

2- É permitido o voto por correspondência, o qual deverá preencher os seguintes requisitos:

a) Após o encerramento do prazo para apresentação de candidaturas os associados interessados em votar por correspondência deverão solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a disponibilização imediata do boletim de voto;

b) O boletim de voto disponibilizado será dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) O referido sobrescrito será remetido por carta registada ao presidente da mesa da assembleia-geral, devendo ser acompanhado da identificação do votante, assinada e autenticada com o carimbo da firma sempre que se trate de pessoa coletiva;

d) Só serão considerados os boletins de voto recebidos até à data agendada para as eleições.

Artigo 36.º

1- A mesa da assembleia-geral funcionará como mesa de voto na sede da associação, entre as 10h00 e as 22h30 do dia das eleições.

2- Os boletins de voto, que conterão a designação de todas as listas candidatas, serão dobrados em quatro e introduzidos, um por cada votante, pelo presidente da mesa na respetiva urna de voto, sendo dada baixa no caderno eleitoral.

3- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento final.

Artigo 37.º

1- Os eleitos tomam posse no prazo de 30 dias e no dia designado pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- No caso de não tomarem posse dentro do prazo referido no número anterior, a eleição ficará sem efeito.

SECÇÃO II

Do exercício dos cargos coletivos

Artigo 38.º

1- Constitui infração disciplinar o não exercício dos cargos para que houver sido eleito.

2- Só é motivo de escusa para os cargos para que se tenha sido eleito, a impossibilidade do seu regular desempenho por motivo de saúde ou outros atendíveis.

3- O pedido de escusa é dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral, que deverá decidir no prazo de 10 dias, cabendo recurso da sua decisão para a assembleia-geral.

Artigo 39.º

1- São causas de perda de mandato:

a) A privação da qualidade de associado;

b) O incumprimento da lei ou dos estatutos;

c) A destituição deliberada em assembleia-geral.

2- São causas de perda de mandato do representante de pessoa coletiva, a perda de poderes gerais de administração ou a perda da qualidade de associado.

SECÇÃO III

Da destituição de dirigentes

Artigo 40.º

1- Os dirigentes da associação podem ser destituídos dos seus cargos pela assembleia-geral.

2- A destituição poderá ser deliberada com respeito a todos

cargos diretivos, a qualquer dos órgãos ou a qualquer dos membros que os integrem.

3- No caso de destituição de mais de metade do número legal dos membros de cada órgão, proceder-se-á a nova eleição para todos os cargos desse órgão no prazo de 60 dias.

4- No caso de destituição da direção ou da maioria dos elementos que a integram, a assembleia-geral designará uma comissão diretiva de três membros para gerir a associação até à realização da eleição.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 41.º

As infrações contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou, ainda, a falta de cumprimentos das deliberações da assembleia-geral e da direção serão punidas da forma seguinte:

1- Advertência;

2- Suspensão de direitos e regalias até seis meses;

3- Expulsão.

Artigo 42.º

1- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direção.

2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 15 dias para apresentar a sua defesa.

3- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar e requerer a produção de qualquer outro meio de prova.

4- Da aplicação das penas previstas nos números 3, 4 e 5 do artigo anterior cabe recurso, a interpor no prazo de 15 dias para a assembleia geral, a qual será obrigatoriamente convocada pelo seu presidente, para o efeito de apreciar o recurso, no prazo de 15 dias a contar da data da receção do respetivo requerimento, ficando, entretanto, o associado suspenso de todos os seus direitos até decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 43.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 44.º

Constituem receitas desta associação:

a) As jóias, quotização e taxas de utilização dos serviços pagas pelos associados;

b) Rendimentos dos bens que possuir;

c) Outras receitas eventuais regulamentares;

d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei;

e) As doações, legados ou heranças, regularmente aceites por deliberações da direção.

Artigo 45.º

- 1- As despesas da associação são:
- a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;
 - b) Quaisquer outras devidamente autorizadas pela direção.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 46.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 47.º

A assembleia-geral que votar a dissolução da associação, designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Artigo 48.º

Os casos omissos nos presentes estatutos são interpretados segundo o espírito que os enforma e os preceitos legais subsidiários aplicáveis.

Artigo 49.º

Remunerações dos cargos sociais

É gratuito o exercício dos cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que, por via deles, efetuarem, sempre que devidamente justificadas.

Artigo 50.º

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua aprovação em assembleia-geral e posterior publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 9 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 132 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2016, para o mandato de dois anos.

Presidente - «Carmélia & Filhos, L.^{da}», representada por Bruno José Ferreira Godinho Lemos.

Vice-presidente - «Mega Menu - Gestão de Restaurantes,

Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO - Alteração

Alteração aprovada em 29 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2009.

Artigo quinto

(Categorias)

2- Os associados integram três categorias: honorários, efetivos e contribuintes.

c) São sócios contribuintes os que, tendo algum tipo de ligação à ourivesaria que não seja o exercício, direto ou indireto, da indústria de ourivesaria e de atividades conexas ou complementares e podendo participar na vida interna da associação através dos seus diferentes órgãos, contribuem financeiramente para esta, pela forma estabelecida nos presentes estatutos.

Artigo nono

(Direitos)

d) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais com a exceção do associado contribuinte que só pode ser eleito para a direção depois de completados 10 anos de inscrição como associado;

Registado em 15 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 132 do livro n.º 2.

SA», representada por Eduardo Manuel Lopes Saragga Leal.

Vice-presidente - «Branquimostarda, L.^{da}», representada por Susana Catarina Afonso Oliveira.

Vice-presidente - «Plastimago - Transformadora de Plásticos, L.^{da}», representada por Gonçalo Nuno de Sousa Mateus.

Vice-presidente - «Esboços À Maneira - Mediação Imobiliária, L.^{da}», representada por Paulo Alexandre Moreira Fernandes.

Vice-presidente - «Miguel de Bastos André Unipessoal,

L.^{da}», representada por Miguel de Bastos André.
Vice-presidente - Adalberto Manuel do Carmo Lemos.

Vogal - Luís Maria Moreira de Almeida Seabra, portador do cartão de cidadão n.º 051778696, válido até 4 de novembro de 2016.

Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de abril de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Vasco José Cabral Borba, portador do bilhete de identidade n.º 8904163, emitido no dia 5 de maio de 2006.

Tesoureiro - Fernando Maria Salgado Costa Duarte, portador do cartão de cidadão n.º 02320232, válido até 14 de abril de 2018.

Secretário - Nuno Monteiro Coimbra, portador do cartão de cidadão n.º 096244356, válido até 30 de janeiro de 2017.

Vogal - Rodrigo Cabral de Sousa Vinagre, portador do cartão de cidadão n.º 09887446, válido até 17 de dezembro de 2019.

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de abril de 2016, para o mandato de dois anos.

Presidente - Miguel Fernando Ferreira da Silva Camisão Rossi, cartão de cidadão n.º 10086319.

Tesoureiro - António Miguel Ribeiro da Costa, cartão de cidadão n.º 10643330.

Secretário - Paulo Jorge de Melo e Sousa, cartão de cidadão n.º 10821915.

Vogal - André Jorge Morais Gonçalves, cartão de cidadão n.º 12354106.

Vogal - Serafim José Oliveira Fernandes, cartão de cidadão n.º 07261873.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Constituição

Estatutos aprovados em 24 de Maio de 2016.

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Denominação, objectivos e âmbito

1- A comissão nacional de trabalhadores do Bankinter, SA - Sucursal em Portugal, adiante designada por CT, é a organização representativa de todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, legitimada na Constituição e na lei, e, a sua acção assenta nos seguintes princípios fundamentais:

- a) Unir os trabalhadores pela defesa e promoção dos seus direitos e interesses;
- b) Intervir na vida do Bankinter, SA - Sucursal em Portugal, adiante designado de BK, tendo em vista o desenvolvimento justo das relações de trabalho orientado segundo princípios democráticos;
- c) Contribuir para uma sociedade mais justa, humana e solidária.

2- A organização dos trabalhadores deve reger-se por princípios de igualdade, de democracia, de independência e de não ingerência, com vista à congregação de esforços no sentido de melhor representar e defender os seus interesses.

CAPÍTULO II

Organização dos trabalhadores

Artigo 2.º

Constituição

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos aqueles que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o BK.

Artigo 3.º

Direitos

São direitos dos trabalhadores:

- a) Convocar e participar nas reuniões gerais de trabalhadores do BK ou de um ou mais dos seus estabelecimentos geograficamente dispersos;
- b) Eleger e ser eleito;
- c) Convocar eleições;
- d) Apresentar propostas para alteração dos estatutos;
- e) Destituir a comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores (subCT);
- f) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras e outras entidades; e
- g) Impugnar as deliberações tomadas nas reuniões gerais de trabalhadores previstas na alínea a) quando exista fundamento legal.

Artigo 4.º

Deveres

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer as funções ou cargos para que tenham sido eleitos ou mandatados;
- b) Não praticar actos lesivos dos interesses do colectivo dos trabalhadores;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- d) Colaborar na realização dos objectivos prosseguidos pelas CT e subCT, bem como nas acções que por estas sejam desenvolvidas; e
- e) Pagar a quota que eventualmente venha a ser fixada em reunião geral de trabalhadores do BK.

Artigo 5.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A reunião geral de trabalhadores do BK;
- b) A comissão de trabalhadores; e
- c) As subcomissões de trabalhadores.

SECÇÃO I

Da reunião geral de trabalhadores

Artigo 6.º

Constituição

A reunião geral de trabalhadores é constituída pelos trabalhadores do BK que nela participem.

Artigo 7.º

Funcionamento

1- A reunião geral dos trabalhadores do BK é presidida pela CT ou, na sua falta, por 3 trabalhadores designados de entre os participantes e funciona de forma centralizada ou descentralizada.

2- A reunião geral dos trabalhadores de estabelecimento do BK funciona num mesmo local que, em regra, é o respectivo estabelecimento, e é presidida pela respectiva subCT ou, na sua falta, por 1 ou 3 trabalhadores designados de entre os participantes, caso o estabelecimento tenha, respectivamente, um número inferior a 50 ou 50 ou mais trabalhadores.

3- Compete à CT presidir às reuniões previstas no número anterior, sempre que a convocação seja de sua iniciativa e pode, ainda, participar nas restantes.

Artigo 8.º

Convocação

1- A reunião geral de trabalhadores do BK é convocada pela CT ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores do BK, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação.

2- Nos casos de urgência fundamentada, a reunião geral dos trabalhadores do BK, pode ser convocada com antecedência mínima de 48 horas.

3- Da convocatória constará expressamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

Artigo 9.º

Deliberações

1- Sem prejuízo de outras disposições constantes da lei e destes estatutos, a reunião geral de trabalhadores do BK delibera validamente, sempre que convocada regularmente, sendo as deliberações tomadas por maioria simples.

2- As deliberações que incidam sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros, exigem a participação de mais de quinze por cento dos trabalhadores do BK e só são válidas se aprovadas por dois terços dos participantes.

Artigo 10.º

Competências

Compete à reunião geral de trabalhadores do BK:

- 1- Eleger ou destituir a CT ou algum dos seus membros.
- 2- Controlar a actividade da CT.
- 3- Deliberar sobre a revisão ou a alteração dos estatutos.
- 5- Pronunciar-se sobre questões do interesse geral ou específico dos trabalhadores do BK.
- 6- Deliberar sobre a adesão, ou revogação da adesão, da CT a comissões coordenadoras ou outras entidades.

SECÇÃO II

Comissão nacional de trabalhadores

Artigo 11.º

Natureza, autonomia e independência

1- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício de funções conformes com as competências e os direitos atribuídos na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes estatutos.

2- A CT é independente do Estado, do BK, das associações patronais, dos partidos ou associações políticas, das associações sindicais, das instituições religiosas ou de outra natureza, sendo proibido qualquer ingerência destas na sua organização, tudo sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei.

Artigo 12.º

Mandato

1- O mandato da CT e das subCT é de quatro anos.

2- O mandato da CT e das subCT, tem início com a tomada de posse do órgão eleito.

3- Os membros da CT e das subCT cessantes mantêm-se em exercício e no desempenho das suas funções até ao início do mandato a que se refere o número anterior.

Artigo 13.º

Direitos da comissão de trabalhadores

A CT tem direito, nomeadamente, a:

- a) Receber informação necessária ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão do BK nos termos previstos na Constituição e na lei;
- c) Participar, entre outros, em processos de reestruturação e reorganização, 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) Realizar reuniões gerais, de estabelecimento, com carácter geral, restrito ou específico, dos trabalhadores do BK;
- f) Executar as deliberações da reunião geral de trabalhadores;
- g) Coordenar a acção das subCT e estabelecer a ligação entre elas, respeitando as competências que lhe estejam atribuídas;
- h) Intervir nos termos da lei, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- i) Defender os interesses e representar os trabalhadores do BK;
- j) Emitir os pareceres previstos na lei, designadamente, sobre o despedimento individual, o despedimento colectivo ou a extinção de posto de trabalho no BK;
- k) Propor a adesão da CT a comissões coordenadoras ou a outras entidades quando previstas na lei;
- l) Constituir mandatários para a representar;
- m) Elaborar e aprovar o seu regulamento interno;
- n) Gerir ou participar na gestão de obras sociais do BK;
- o) Reunir com os órgãos de gestão do BK, pelo menos,

uma vez por mês, para apreciação dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

p) Reunir com os trabalhadores nos termos da lei e destes estatutos;

q) Ter garantido pelo BK instalações adequadas, bem como deste ter os materiais e meios técnicos necessários para o exercício da sua actividade;

r) Exercer os direitos previstos na lei relativamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, caso estes não tenham sido eleitos;

s) Exercer todas as outras competências que a lei e estes estatutos lhe confirmam.

Artigo 14.º

Deveres

São deveres da CT:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade e do seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

b) Defender o cumprimento das normas constitucionais e legais;

c) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com entidades congéneres e com outras autorizadas pela reunião geral dos trabalhadores do BK;

d) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores do BK na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

e) Assumir, ao nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela dignificação do trabalho; e

f) Publicitar anualmente um relatório da sua actividade.

Artigo 15.º

Composição

1- A CT é composta por cinco elementos efectivos e dois suplentes.

2- Na sua primeira reunião, os membros da CT aprovam o respectivo regulamento interno e elegem o coordenador e o secretariado executivo.

3- O secretário-coordenador é eleito pela CT, na sua primeira reunião, de entre os candidatos que se apresentem ao cargo, por votação secreta.

4- O secretariado executivo é constituído pelo coordenador e por mais 2 elementos eleitos conforme a ordem de eleição pelo método de Hondt da CT. Se algum dos eleitos não poder ou quiser assumir as funções no secretariado, será substituído pelo elemento seguinte da lista pela qual foi eleito.

Artigo 16.º

Reunião, deliberação e forma de obrigar

1- A CT reúne por convocação do coordenador, do secretariado executivo ou de 5 dos seus membros.

2- A periodicidade das reuniões da CT e do secretariado

executivo, bem como as competências deste último, são definidos pelo regulamento interno da CT.

3- O regulamento previsto no número 2 do artigo 15.º será aprovado por maioria absoluta dos membros da CT em efectividade de funções.

4- Sem prejuízo de disposições diversas nestes estatutos ou na lei, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos elementos da CT.

5- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de 2 dos seus membros em efectividade de funções.

6- Os membros da CT respondem solidariamente pelos actos prestados durante o seu mandato, salvo quanto aos que tenham manifestado expressamente a sua discordância pela deliberação tomada.

Artigo 17.º

Suspensão e perda do mandato

1- Os elementos da CT podem suspender o seu mandato, desde que o façam expressa e justificadamente, reassumindo as suas funções quando o solicitarem.

2- A suspensão do mandato não pode ultrapassar um período acumulado de tempo superior a dois anos e cada pedido de suspensão não pode ser superior a 90 dias.

3- Em caso de suspensão ou perda de mandato, a substituição faz-se pela ordem da lista a que pertencia o elemento a substituir, incluindo os suplentes da respectiva lista.

4- Perde o mandato o membro da CT que falte injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 5 interpoladas.

5- A perda de mandato é confirmada pela maioria absoluta da CT, e, desta confirmação, cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores.

Artigo 18.º

Proveitos

Constituem proveitos da CT:

1- Os meios devidos pelo BK em conformidade com a lei;

2- Outros proveitos permitidos por lei ou nestes estatutos.

SECÇÃO III

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 19.º

Competências e composição

1- Podem ser eleitas subCT nos estabelecimentos geograficamente dispersos com mais de 3 trabalhadores.

2- A composição das subCT é a seguinte:

a) Locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores - um membro;

b) Locais de trabalho com de 50 a 200 trabalhadores - três membros;

c) Locais de trabalho com mais de 200 trabalhadores - cinco membros.

3- Compete às subCT exercer as competências nelas delegadas pela CT.

4- Compete, ainda:

a) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;

b) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores por ela abrangidos e a CT;

c) Exercer dentro do seu âmbito, nos respectivos locais de trabalho, as competências previstas no regulamento eleitoral;

d) Convocar e dirigir as reuniões do estabelecimento no seu âmbito de acção;

e) Difundir, nos limites da lei, toda a informação de interesse para os trabalhadores; e

f) Exercer todas as demais competências e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 20.º

Direitos e deveres

1- São direitos das subCT, nomeadamente:

a) Reunir, pelo menos, uma vez por mês, com os órgãos de gestão local do BK;

b) Receber dos órgãos locais toda a informação necessária ao desenvolvimento da sua actividade, e todos os demais direitos previstos na lei.

2- São deveres das subCT todos os previstos na lei, e ainda:

a) Participar na execução das deliberações da CT;

b) Dar à CT conhecimento das deliberações das reuniões gerais de trabalhadores do estabelecimento respectivo; e

c) Participar nas reuniões convocadas pela CT.

3- As condições e garantias do exercício dos direitos da CT e das subCT e respectivos membros são as definidas na lei e nestes estatutos.

Artigo 21.º

Reuniões locais

1- As reuniões locais na área de representação das subCT podem ser convocadas por estas, pela CT, por cem trabalhadores, ou por 20 % dos trabalhadores.

2- As deliberações que incidam sobre a destituição da subCT ou de algum dos seus membros exigem a participação de mais de cinquenta por cento dos trabalhadores da área abrangida e só são válidas se aprovadas por dois terços dos participantes.

3- Em tudo o resto aplica-se a estas reuniões, com as necessárias adaptações, o disposto nos estatutos quanto à reunião geral dos trabalhadores do BK.

Artigo 22.º

Organização e funcionamento

Aplicam-se às subCT, com as necessárias adaptações, as normas destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Artigo 23.º

Votação e reuniões dentro e fora dos locais de trabalho

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que em conformidade com a lei e os presentes estatutos devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito a exercer o voto no local de trabalho, sem prejuízo do funcionamento dos serviços.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões no local de trabalho dentro do respectivo horário, até ao limite de 15 horas por ano, sem prejuízo do funcionamento dos serviços e ainda fora do horário de trabalho.

3- O exercício do direito, previsto na primeira parte do número anterior, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo dispendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para efeitos dos números anteriores a CT ou as subCT comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão respectivo com antecedência mínima de 48 horas.

5- As deliberações da CT são tomadas por maioria de votos, com a presença de pelo menos metade mais um dos seus membros, salvo quando outro quórum e número de votos sejam expressamente exigidos nestes estatutos.

Artigo 24.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores que sejam membros da CT ou das subCT dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito de horas.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficie desenvolver, dentro e fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 25.º

Personalidade e capacidade da comissão de trabalhadores

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente mandatado, pode representar a CT em juízo.

Artigo 26.º

Acesso aos locais de trabalho

1- A CT e as subCT têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas funções.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 27.º

Informação

1- A CT e as subCT têm o direito de colocar todos os documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo BK.

2- A CT e as subCT têm o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento dos serviços.

Artigo 28.º

Justificação de faltas

As faltas dadas pelos membros da CT e das subCT, no exercício da sua actividade, consideram-se sempre justificadas, mesmo que excedam o crédito de horas legalmente estabelecido ou o acordado com o órgão de gestão do BK.

Artigo 29.º

Suspensão preventiva e sanções disciplinares

A aplicação de suspensão preventiva ou sanção disciplinar exercida sobre membros da CT e subCT regem-se pelas normas legais aplicáveis.

Artigo 30.º

Alargamento do regime

As atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores, à CT e às subCT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, acordo ou usos na instituição que estabeleçam um regime mais favorável.

CAPÍTULO IV

Processo eleitoral

Artigo 31.º

Regulamento eleitoral

O presente regulamento eleitoral aplica-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

SECÇÃO I

Artigo 32.º

Capacidade eleitoral e votação

1- São eleitores e são elegíveis os trabalhadores do BK com contrato de trabalho.

2- A votação faz-se por braço levantado, excepto nos casos previstos no número seguinte.

3- A votação nas eleições para a CT, para as subCT, de alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa a apreciação de pessoas, é realizada por voto secreto e ainda quando a reunião geral de trabalhadores o decida.

4- A conversão dos votos em mandatos é feita segundo o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

5- É permitido o voto por recurso a meio electrónico, salvaguardadas as disposições da lei e destes estatutos.

Artigo 33.º

Cadernos eleitorais

1- A CT solicita ao BK um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto à data da convocatória, onde constem os elementos seguintes: local de trabalho, unidade orgânica, nome do trabalhador e número de empregado.

2- Os cadernos eleitorais são actualizados em todas as votações e estão abertos à consulta de todos os interessados

Artigo 34.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída por 3 elementos da CT, eleitos pelo seu colectivo, respeitando o princípio da proporcionalidade, um dos quais é presidente com voto de qualidade. A partir dessa eleição a CE passa a dirigir o processo de aceitação de candidaturas.

2- A CE é composta pelos 3 primeiros elementos convocantes e por um delegado de cada uma das candidaturas.

3- Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

4- A CE tem quórum desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros.

5- As deliberações são válidas desde que aprovadas por maioria absoluta dos membros da CE em funções.

Artigo 35.º

Tempo de eleição

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

Artigo 36.º

Convocatória das eleições

1- O acto eleitoral é convocado pela CE com antecedência mínima de trinta dias e máxima de 60 dias sobre a respectiva data.

2- O acto eleitoral pode ser convocado por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores do BK, caso sejam ultrapassados os prazos previstos nestes estatutos para convocar ou promover a eleição.

3- Da convocatória deve constar o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para colocação de informação destinada aos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5- Na data em que for tornada pública, a convocatória das eleições, será remetida cópia da mesma, pela entidade convocante, à administração do BK, por meio que permita obter confirmação da recepção.

Artigo 37.º

Candidaturas

1- As listas de candidatura à eleição devem ser propostas por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores do BK.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas devem identificar-se por uma sigla e por uma designação ou lema.

4- As listas candidatas, serão constituídas por cinco elementos efectivos e dois suplentes.

Artigo 38.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até vinte dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista candidata à CE, subscrita pelos proponentes, acompanhada dos termos de aceitação assinados e cópia do seu documento de identificação pessoal.

3- A CE entrega aos apresentantes um recibo com data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 39.º

Apreciação de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo.

2- A CE, dispõe do prazo máximo de 2 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a conformidade da candidatura com os estatutos e a lei.

3- As irregularidades podem ser supridas pela candidatura, para o efeito notificada 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 são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue à lista candidata.

Artigo 40.º

Candidaturas

1- Os representantes das listas candidatas aceites integram a CE imediatamente após a notificação da sua aceitação.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de uma letra atribuída por ordem alfabética a cada uma delas e pela respectiva sigla e lema.

3- A atribuição da letra a cada lista será efectuada mediante sorteio realizado pela CE incluindo os representantes das listas aceites.

Artigo 41.º

Publicitação das candidaturas aceites

Até quinze dias antes da data marcada para o acto eleitoral, a CE publicita a aceitação de candidaturas.

Artigo 42.º

Campanha eleitoral e subsídio de propaganda

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação de aceitação e a véspera da data marcada para a eleição.

2- No dia do acto eleitoral não é permitida difusão de propaganda eleitoral.

3- As despesas com propaganda são custeadas pelas respectivas candidaturas, podendo a CT quando da marcação do acto eleitoral destinar uma verba do seu orçamento que será rateada em igual montante, por todas as listas aceites. O montante será disponibilizado contra entrega de recibo das despesas.

Artigo 43.º

Horário do acto eleitoral e mesas de voto.

1- A votação efectua-se durante o horário de trabalho.

2- São constituídas mesas de voto em todos os locais de trabalho com pelo menos 10 trabalhadores.

3- A CE promoverá mesas de voto em todos os locais com 5 ou mais trabalhadores, onde exista disponibilidade para constituir mesas de voto.

4- Nas mesas com 50 ou mais eleitores a votação inicia-se, pelo menos 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos 60 minutos depois do fim do horário de trabalho. A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

6- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais nomeados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto. Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar.

7- Se não poder ser implementado o voto electrónico, todos os trabalhadores dos locais de trabalho onde não for constituída mesa de voto ou que se encontrem deslocados do seu local habitual, podem exercer o seu direito de voto em mesa central com as seguintes regras:

a) Depois de votar o trabalhador deve dobrar em quatro o boletim de voto, e coloca-lo em envelope sem qualquer identificação previamente distribuído pela CE;

b) Este envelope, deve ser fechado e introduzido noutra onde conste o nome, assinatura do votante, bem como a indicação do local de trabalho;

c) O nome do trabalhador que exercer o voto nestas condições será registado, seguido da sua assinatura, em folha de presença própria que deve ser remetida com os votos para a mesa central;

d) Todos os votos condicionados são conferidos pela CE que verifica se o trabalhador não exerceu o voto no seu local, descarrega e introduz o voto numa urna central e no final faz uma acta com os resultados com os termos da acta usados nas mesas de voto.

Artigo 44.º

Competências das mesas de voto e folhas de presença

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Nas folhas de presença ao acto eleitoral deve constar o nome, número de empregado, local de trabalho e assinatura do votante.

3- O registo de presenças contém um termo de abertura e de encerramento com indicação do número total de páginas que devem ser, respectivamente, assinados e rubricadas pelos membros da mesa, constituindo parte integrante da acta.

Artigo 45.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto com as mesmas dimensões, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Nos boletins são impressas as letras, as siglas e as designações ou lemas das candidaturas submetidas a sufrágio.

3- A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 46.º

Actas do acto eleitoral

1- Em cada mesa de voto é lavrada uma acta, assinada pelos membros da mesa, onde constem o apuramento do acto eleitoral, todos os factos considerados de interesse durante o acto eleitoral, bem como as declarações finais que sejam apresentadas pelos delegados das listas.

2- A cópia de cada acta é afixada junto do respectivo local da votação.

3- O apuramento global é realizado, com base nas actas das mesas de voto, pela CE.

4- A CE lava uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 1 e proclama os resultados eleitorais com a designação dos membros eleitos.

Artigo 47.º

Proclamação dos eleitos e conhecimento dos organismos oficiais

1- O apuramento, a proclamação dos resultados eleitorais e a designação dos membros eleitos, serão divulgados pelas formas referidas nos presentes estatutos.

2- Dentro do prazo de dez dias a contar do apuramento a CE envia à administração do BK e aos organismos oficiais competentes, por meio de ofício com confirmação de recepção, cópias certificadas dos seguintes elementos:

- a) Actas e registos de presenças de todas as mesas de voto;
- b) Acta do apuramento global;
- c) Relação dos eleitos devidamente identificados;
- d) Listas concorrentes.

Artigo 48.º

Impugnação

1- O pedido de impugnação poderá ser apresentado à CE até cinco dias após a votação.

2- Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir documentos de prova.

3- Compete à CE julgar os pedidos de impugnação.

4- Da decisão da CE sobre o pedido de impugnação cabe recurso nos termos da lei.

SECÇÃO II

Das eleições e votações no âmbito das subCT

Artigo 49.º

Normas aplicáveis

1- São aplicáveis às eleições e votações para as subCT as normas estatutárias da secção anterior, com as necessárias adaptações.

2- Nos locais de trabalho onde existam subCT, sempre que possível, os seus membros integrarão as mesas de voto.

SECÇÃO II

Da votação com recurso a meio electrónico

Artigo 50.º

Requisitos

1- À votação por meio electrónico aplicam-se as disposições dos presentes estatutos com as necessárias adaptações.

2- O sistema de voto electrónico deverá garantir a segurança, a confidencialidade e a autenticidade de cada acto eleitoral e cumprir todos os requisitos legais.

3- É garantido o acesso às especificações técnicas do sistema de voto electrónico a todas as listas candidatas através dos seus representantes na CE.

4- Em tudo o demais, aplicar-se-á as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 51.º

Extinção da comissão de trabalhadores

1- A extinção da CT só pode ser deliberada em reunião geral de trabalhadores do BK expressamente convocada para o efeito e em que participem, pelo menos, trinta por cento dos trabalhadores.

2- A decisão de extinção tem que ser aprovada por maioria de dois terços dos participantes.

Artigo 52.º

Do património

A reunião geral que decida da extinção da CT decidirá também do destino do seu património o qual terá que ser distribuído a favor de instituições de solidariedade social ou fundações de utilidade pública ou associações que prossigam os mesmos fins.

Artigo 53.º

Alteração ou revisão dos estatutos

1- O processo de alteração ou revisão dos estatutos inicia-se mediante a apresentação de anteprojectos, subscritos por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, que serão submetidos a votação em reunião geral dos trabalhadores do BK.

2- Em tudo o demais, aplica-se o previsto na lei e nestes estatutos.

Artigo 54.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 15 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 17 do livro n.º 2.

Hanon Systems Portugal, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 20 de maio de 2016.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Hanon Systems Portugal, SA sitas, Estrada Nacional 252, km 12 Parque Industrial das Carascas, 2951-503 Palmela, 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 interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão da 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 da trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- O plenário;
- A comissão de trabalhadores (CT);
- As subcomissões de trabalhadores (sub/CT);
- O conselho geral de trabalhadores (CGT).

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 definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- Pela CT;
- Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- O plenário será dentro das instalações da empresa num lugar a designar pela CT.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 5 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 do artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de 48 horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são 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 eleitoral que faz parte destes estatutos.

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 alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis 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

1- 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 da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

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

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho 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 a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do Homem pelo Homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho 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, e 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, 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.

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

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhado-

res, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

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

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 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 os órgãos 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 e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situações de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

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

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidade de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de

reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.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, a comissão de trabalhadores e a comissão coordenadora têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do número 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

- a) 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 23.º

Gestão de serviços sociais

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

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, 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 número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenário 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 números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.

Acção da CT no interior da empresa

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

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em 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 29.º

Direito a instalações adequadas

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

Artigo 30.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 31.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas, são consideradas faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e 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 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal a 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 34.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 35.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 408.º a 411.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Artigo 36.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 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na empresa, Hanon Systems Portugal, SA situada na Estrada Nacional 252, km 12 Parque Industrial das Carrasças, 2951-503 Palmela.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 7 elementos, conforme o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário requer à comissão eleitoral a convocação e organização do novo acto eleitoral, que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato é de 4 anos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

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

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

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

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as subcomissões de trabalhadores, caso existam.

Artigo 45.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolhas de fundo;

b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

Artigo 46.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 para destituição da CT é convocada pela CE 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 CE o não fizer no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 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 47.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 quatro 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 48.º

Conselho geral de trabalhadores

1- O CGT é constituído pelos membros da CT e das sub/CT.

2- Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.

3- O CGT pode ser convocado por:

a) Pela CT;

b) Por iniciativa de qualquer sub/CT, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4- Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.

5- As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção com outras comissões de trabalhadores das empresas, para constituição de uma comissão coordenadora, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei.

2- A CT poderá articular ainda a sua acção com as CT dos fabricantes de material eléctrico e electrónico para constituição de comissões coordenadoras de sector.

3- A CT e as subcomissões poderão aderir às comissões coordenadoras de região ou área metropolitana em que exercem a sua actividade.

4- Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas exteriores para o fortalecimento da cooperação e solidariedade.

Artigo 50.º

Património

Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

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

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 52.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 e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Caso não exista CT, o acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa e a CE será composta por 3 membros eleitos pelos subscritores;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante designado (delegado de lista) por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de paridade, será eleito mais um membro da CT, ou mais um trabalhador da empresa.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima

de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito 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 55.º

Convocatória da eleição

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

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

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral (CE).

2- Se não for possível constituir uma comissão eleitoral, o acto eleitoral pode ser convocado por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões 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.

4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos

os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 2 dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CEP publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

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

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

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

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.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.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, 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 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 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 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem os respectivos trabalhos.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos 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 66.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesas, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome

do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o 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 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são 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 número 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 70.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntan-

do 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 71.º

Recurso para impugnação das eleições

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da localização da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da 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 máximo 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.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 72.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 73.º

Outras deliberações por voto secreto

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

Registado em 15 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 17 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 23 de Fevereiro de 2016.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB).

2- O colectivo dos trabalhadores do SNQTB é constituído por todos os trabalhadores do SNQTB e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

3- Para efeitos do disposto no número 2, não são considerados trabalhadores, os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviço, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos de gestão do SNQTB.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores do SNQTB orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização com vista ao estabelecimento de uma sociedade mais justa e equitativa.

Artigo 3.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1- Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos na lei relativamente às deliberações de adesão ou revogação da comissão de trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;

f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;

g) Eleger e ser eleito membro da CT;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento

eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros desta, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário;

m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 4.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 5.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Apreciar a actividade desenvolvida pela CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Apreciar e deliberar sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT;

e) 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 destes estatutos.

Artigo 7.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

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

Artigo 8.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 7.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 9.º

Reuniões

O plenário reunirá ordinariamente, pelo menos uma vez por ano, quando convocado nos termos do artigo 7.º para os efeitos previstos no artigo 6.º

Artigo 10.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 7.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 11.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que tenha quórum que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

4- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

5- O plenário é presidido pela CT.

Artigo 12.º

Sistema de discussão e votação

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 directo e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário, e exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (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 e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Autonomia e independência

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.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 15.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento 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 e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- 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 aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 17.º

Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores, assim como de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação 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 direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o presidente do SNQTB, coordenadores dos vários serviços e demais órgãos de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

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 também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade, absentismo e formação profissional;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º

Artigo 21.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de protocolos, contractos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de delegações, valências ou serviços;
- f) Dissolução da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contractos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicá-

veis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 19.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 22.º

Reestruturação da empresa

1- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 23.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência

de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

SUBSECÇÃO III

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

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos requeiram de voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

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

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo presidente do SNQTB.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

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

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da comissão de trabalhadores tem direito a um crédito mensal de horas não inferior a vinte e cinco horas.

2- A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25$$

em que C representa o crédito global, e n o número de membros da CT.

3- A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído a cada um, em consequência dela, um crédito superior a quarenta horas mensais.

4- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para

todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efectivo.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

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

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

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a protecção de que gozam os membros da CT prevista no artigo 411.º do Código do Trabalho.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no artigo 410.º do Código do Trabalho.

Artigo 37.º

Personalidade jurídica 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 seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e 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 estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 38.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, na Rua Pinheiro Chagas 6, 1050-177 Lisboa.

Artigo 39.º

Composição

1- A CT, nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho é composta por 3 membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral (CE) a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 60 dias após a realização do plenário.

4- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

Artigo 40.º

Duração do mandato

1- O mandato da CT é de três anos.

2- A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da acta da respectiva eleição.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

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

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 44.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretário, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretário é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

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

4- Em caso de empate, o secretário tem voto de qualidade.

Artigo 45.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretário, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

4- As reuniões previstas nos pontos anteriores, regem-se pelos seguintes prazos:

a) As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais

prefixados na primeira reunião da CT;

b) As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias;

c) As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 46.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 47.º

Objecto

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT do SNQTB.

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes do SQNTB assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos como tal no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 49.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 50.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros efectivos e um suplente, eleitos pelo plenário de entre os seus membros;

b) A CE pode também ser constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- Compete à CE:

a) Presidir, dirigir e coordenar todo o processo eleitoral;

b) Assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas;

c) Garantir a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a conformidade legal e regulamentar das candidaturas à eleição, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores;

d) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;

e) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtido;

f) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;

g) Tornar públicos os resultados da eleição.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 51.º

Caderno eleitoral

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho, independentemente da respectiva duração.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos serviços de recursos humanos em função dos serviços em que os trabalhadores se inserem, reportam-se à data da recepção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Artigo 52.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 será 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 por protocolo.

Artigo 53.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 54.º

Candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem o mínimo de três e o máximo de cinco elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Subscrição de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores do SNQTB, inscritos nos cadernos eleitorais;

b) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas à CE 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, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 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 do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser 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 56.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 52.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita 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 57.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 o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 58.º

Local e horário da votação

1- 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, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 59.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos nos números anteriores têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 60.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, designados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto que não figurem em nenhuma das listas candidatas, e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 61.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 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 a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 62.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 está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 63.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 64.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 nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 63.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 65.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas.

3- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de Hondt, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.

4- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.

5- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

6- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

7- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 5, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

8- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

9- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 18 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

Artigo 66.º

Publicidade

1- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 68.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar 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 de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 69.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 70.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue a uma IPSS a designar pelo plenário, em reunião expressamente convocada para o efeito.

Artigo 71.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores do SQNTB segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código de Trabalho.

Artigo 72.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 15 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 17 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Banco BPI, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 17 de maio de 2016, para o mandato de quatro anos.

Sandra Susana Salgado, cartão de cidadão n.º 9559072.

Pedro Falcão Ribeiro, cartão de cidadão n.º 11035228.

Isabel Bona Pinto, cartão de cidadão n.º 6420639.

Joaquim Caldas Santos, bilhete de identidade n.º 7232495.

Miguel Nuno Chaves, cartão de cidadão n.º 8820021.

Joaquim Fernando Lima, cartão de cidadão n.º 9890932.

Silvina Maria Moreira, cartão de cidadão n.º 6640480.

António José Vale, cartão de cidadão n.º 7303700.

Fernando Miranda Cardoso, cartão de cidadão n.º 3843975.

João Pedro Vieira, bilhete de identidade n.º 9607865.

Filipe Prendi Belo, cartão de cidadão n.º 10573162.

Registado em 15 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 17 do livro n.º 2.

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 24 de maio de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Eduardo Jorge Dias Medeiro;
Alberto Gomes Tavares;
Hernâni Miguel Branco Martins Fernandes;
António Manuel Guedes Sousa;
Sandra Patricia Ribeiro Cardoso de Figueiredo.

Suplentes:

Edmundo Luis da Silva Ferreira Monteiro;
José Augusto Ferreira Neves Pisco.

Registado em 15 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 17 do livro n.º 2.

Hanon Systems Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 20 de maio de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Nuno Guilherme Oliveira Correia, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10348981.

Nuno Pedro de Oliveira Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10127037.

Carla Susana Jesus José, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10270907.

Natividade Maria Missas Soares Bailão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10155052.

Sérgio Miguel Baptista Fialho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10361676.

Suplentes:

Zelinda Maria Carvalheiro Santos Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07369192.

Patrícia Rosália Ferreira Santana Ilhéu, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10373717.

Registado em 15 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 17 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) - Eleição

Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), eleitos em 27 de abril de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

| Nome | BI/CC |
|----------------------------------|----------------|
| Fernando Paulo dos Santos | 12011941 2 ZZ5 |
| Tânia Marisa Pereira Santana | 12734382 2 ZY0 |
| Cristina Maria do Carmo Martinho | 08065794 0 ZZ9 |

Suplentes:

| Nome | BI/CC |
|--------------------------------|----------------|
| Odete Cristina Amaral Charneca | 11333998 4 ZZ2 |
| Gabriela Maria Nyogéri | 10280173 8 ZY8 |

Registado em 15 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 17 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Monteiro, Ribas - Indústrias, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Monteiro, Ribas - Indústrias, SA realizada em 18 de maio de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

Efetivos:

| | |
|---------------------------------------|----------|
| Paula Alexandra da Costa Santos Ramos | 10086748 |
| José António da Silva Costa | 10394879 |

Suplentes:

| | |
|----------------------------|---------|
| Joaquim José Bessa Barbosa | 7159079 |
| Domingos Moreira Dias | 5815060 |

Registado em 9 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 61, a fl. 112 do livro n.º 1.