



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

— Greve da Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A. (CLT) — Terminal de Granéis Líquidos de Sines, no dia 27 de Julho de 2011. 3634

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Ortigosa e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais. 3635

— Contrato colectivo entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Integração em níveis de qualificação. 3651

— Acordo colectivo entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação . . . 3651

— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Carnaxide e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação 3652

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa, que passa a designar-se SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo	3653
— Sindicato Livre dos Operários Fabricantes de Guarda-Sóis e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto — Cancelamento . . .	3654
— SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis — Cancelamento	3654

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais (APPP-FN) — Alteração	3654
— Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Braga — Cancelamento	3655
— ACICC — Associação Comercial e Industrial de Cerveira e Coura — Cancelamento	3655

II — Direcção:

— Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia	3655
— Associação dos Cabeleireiros de Portugal	3656

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L. ^{da} — Alteração	3656
---	------

II — Eleições:

— EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A.	3669
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— RECHAPAL, S. A.	3669
------------------------	------

II — Eleição de representantes:

— Serviços Municipalizados de Almada	3669
— Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros	3670
— Câmara Municipal de Miranda do Douro	3670
— Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães	3670

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

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.
ACT—Acordo colectivo de trabalho.
RCM—Regulamentos de condições mínimas.
RE—Regulamentos de extensão.
CT—Comissão técnica.
DA—Decisão arbitral.
AE—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve da Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A. (CLT) — Terminal de Granéis Líquidos de Sines, no dia 27 de Julho de 2011.

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 33/2011 — SM.

Conflito: artigo 538.º CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve dos trabalhadores da Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A. (CLT) — Terminal de Granéis Líquidos de Sines, no dia 27 de Julho de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

1 — A Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Economia e do Emprego enviou à Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES), no dia 20 de Julho de 2011, os elementos relativos à greve acima identificada para definição, através de tribunal arbitral (TA), dos serviços mínimos a prestar durante a greve, bem como dos meios necessários para assegurar o seu funcionamento.

2 — Na sequência da referida comunicação o CES procedeu às diligências necessárias à formação do TA que viria a ter a composição seguinte:

Árbitro presidente — Dr. Luís Pais Antunes;
Árbitro dos trabalhadores — Dr. José Martins Ascensão;

Árbitro dos empregadores — Prof. Dr. Alberto de Sá e Mello.

3 — O TA ouviu os representantes das Partes, devidamente mandatados, conforme resulta das credenciais que constam do anexo 1, na manhã do dia 22 de Julho.

4 — Neste mesmo dia, por correio electrónico dirigido ao presidente do TA, remetido ao CES às 13 horas e 26 minutos, a Direcção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias (SNTAP) comunicou que «resolveu considerar suspensa a greve convocada para ter início no próximo dia 27 do corrente mês, abrangendo os trabalhadores do Terminal de Granéis Líquidos de Sines — CLT, devendo ser considerado sem efeito o respectivo aviso prévio, por si emitido, com a data de 12 de Julho de 2011» (cf. anexo 2).

Decisão

Em face do que precede, declara-se a extinção da instância por inutilidade superveniente da lide, conforme preceitua a alínea e) do artigo 287.º do Código de Processo Civil.

Lisboa, 22 de Julho de 2011.

Luís Pais Antunes, árbitro presidente.
José Martins Ascensão, árbitro da parte trabalhadora.
Alberto de Sá e Mello, árbitro da parte empregadora.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Ortigosa e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

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 dos Bombeiros Voluntários de Ortigosa (adiante designada por AHBVO) — CAE 84250 e, por outro, 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 12 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I, II e III.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de Agosto de 2011, podendo ser revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — O presente acordo de empresa não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no n.º 2 da cláusula 2.^a, em relação às tabelas salariais e

demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do acordo sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de recepção.

4 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de recepção nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Quadro de pessoal

Os quadros, recrutamento, provimento e carreira são os constantes do anexo III ao presente acordo e do qual faz parte integrante.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de bombeiros:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser preferencialmente bombeiro voluntário;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da Associação.

Cláusula 6.^a

Modalidades dos contratos

Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

a) Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado;

b) Os contratos de trabalho para os membros do comando são a termo certo, vinculados à duração do exercício da função para a qual foi contratado.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de 90 dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até 240 dias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou antes, se a direcção da Associação o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 29 de Junho.

2 — Os trabalhadores serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

Cláusula 10.^a

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal obedece aos seguintes princípios:

1) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respectivas atribuições;

2) As dotações de efectivos por categoria são feitas anualmente através dos respectivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

Cláusula 11.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no 1.º escalão da categoria de base.

Cláusula 12.^a

Acesso

1 — A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2 — Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

3 — A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

3.1 — Desempenho adequado;

3.2 — Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;

3.3 — Existência de vaga.

4 — A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

Cláusula 13.^a

Bons serviços e mérito excepcional

1 — A direcção, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.

2 — A proposta para a sua atribuição tem de ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da Associação e na defesa dos seus objectivos.

CAPÍTULO III

Carreira

Cláusula 14.^a

Promoções na carreira

1 — A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.

2 — Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias.

Cláusula 15.^a

Escalão de promoção

1 — A promoção à categoria superior da respectiva carreira faz-se da seguinte forma:

1.1 — Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

1.2 — Para o escalão que na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz na promoção corresponde o índice mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão 1.

2 — Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos a integração na

nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da nova categoria.

Cláusula 16.^a

Progressão

1 — A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão e depende:

a) Das condições especiais de promoção próprias de cada categoria no regulamento das carreiras de oficial bombeiro e de bombeiro, previstas no despacho do presidente da Autoridade Nacional de Protecção Civil n.º 9915/2008;

b) De possuir, pelo menos, três anos de serviço com classificação de *Muito bom*, ou cinco anos de serviço com classificação de *Bom*, na categoria anterior;

c) De frequentar, com aproveitamento, a instrução e formação de acesso respectivas.

2 — O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 17.^a

Salvaguarda de direitos

O presente acordo de empresa é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respectiva integração na tabela salarial.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 18.^a

Direitos e deveres/deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

1) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

2) Colocar à disposição dos bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

3) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

4) Não exigir aos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

5) Facultar à associação sindical todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo de empresa;

6) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

7) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da Associação instalações adequadas para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

8) Fixar os objectivos individuais em conjunto com o bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

Cláusula 19.^a

Higiene e segurança

1 — Deverá a entidade patronal segurar todos os trabalhadores, em matéria de acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor.

2 — Deve prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respectivas

3 — A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Atendendo à natureza da Associação, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da Associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da Associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da Associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na Associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Associação que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da Associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

k) Cumprir com o serviço mínimo obrigatório de acordo com a portaria n.º 571/2008, de 3 de Julho, e demais legislação em vigor.

2 — Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da Associação;

b) Colaborar na preparação e tratar com correcção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da Associação que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 21.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado à direcção da Associação:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de actuação própria do corpo de bombeiros;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei geral;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 22.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da Associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de actuação própria do corpo de bombeiros.

Cláusula 23.^a

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

Cláusula 24.^a

Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1 — Compete à direcção da Associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionamentos legais, bem como publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores em local bem visível.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula e do demais previsto neste acordo colectivo, se pela Associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a Associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de 10 dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5 — Havendo na Associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respectiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6 — Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da Associação adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário de trabalho.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima de trabalho normal em cada semana será de 40 horas.

2 — A duração de trabalho normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

3 — Poderá a Associação organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores em regime de turnos rotativos semanalmente.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em molde de três turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana nem as 8 horas diárias.

5 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

6 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

Cláusula 27.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com

hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Clausula 28.^a

Trabalho por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2 — Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Cláusula 29.^a

Alterações no horário de trabalho

1 — O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2 — A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da Associação e por motivo de extinção de turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos bombeiros abrangidos pelos mesmos, sendo que neste último caso deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 30.^a

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à direcção da Associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retornará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 31.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Em situações de exercício de cargo de gestão ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da Associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo colectivo.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios

e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste acordo de empresa e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 39.^a do presente acordo de empresa.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula deste acordo de empresa intitulada subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 32.^a

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a Associação e os seus trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 33.^a

Folga de compensação

1 — Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os bombeiros têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2 — Mediante acordo entre a Associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

Cláusula 34.^a

Descanso compensatório

1 — Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal, os bombeiros têm direito a um descanso compensatório, o qual, de acordo com a lei, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos 45 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a Associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas.

Cláusula 35.^a**Trabalho suplementar — Princípios gerais**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho.

2 — As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4 — Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 36.^a**Condições de prestação de trabalho suplementar**

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo de empresa.

Cláusula 37.^a**Limites do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 175 horas anuais.

Cláusula 38.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

a) Primeira hora em cada dia — 50 %;

b) Horas subsequentes — 75 %.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 39.^a**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho nocturno.

Cláusula 40.^a**Trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal, dia feriado e dia de descanso complementar**

1 — Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia de descanso compensatório ou feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração de trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da Associação.

Cláusula 41.^a**Banco de horas**

1 — Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2 — O banco de horas pode ser utilizados por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3 — No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4 — Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 14 horas de domingo.

5 — No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6 — O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7 — Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

8 — Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

CAPÍTULO VI

Local de trabalhoCláusula 42.^a**Local de trabalho habitual**

Considera-se local de trabalho habitual a zona de actuação própria do corpo de bombeiros e no concelho onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 43.^a**Deslocações em serviço**

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

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito a:

2.1 — Pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário;

2.2 — Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da Associação, quando não sejam assegurados por esta:

2.2.1 — Pequeno-almoço — €3;

2.2.2 — Almoço — €10;

2.2.3 — Jantar — €10;

2.2.4 — Dormida — €35.

2.3 — Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na Associação por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

3.1 — Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

3.2 — Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da Associação, quando não sejam assegurados por esta.

3.3 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 44.^a**Conceitos de retribuição**

1 — A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo II a este acordo de empresa.

2 — Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, calculado tendo

como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

4 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 45.^a**Retribuição hora**

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal em *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

Cláusula 46.^a**Estrutura indiciária**

1 — A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por índices.

2 — O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

3 — A actualização anual dos índices opera-se na proporção da alteração do índice 100.

Cláusula 47.^a**Subsídios de férias e de Natal**

Para além do disposto na lei geral do trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

Cláusula 48.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 12,5 % da respectiva remuneração base mensal.

Cláusula 49.^a**Prémio de deslocação**

Todos os trabalhadores que prestarem serviço a Associação, com funções de transporte de doentes, têm direito a um subsídio, conforme a seguinte tabela:

€5:

Leiria;
Caldas da Rainha;
Alcobaça;
Retorno ao domicílio;

€10:

Coimbra;

Tomar;
Santarém;

€15:

Lisboa;
Porto.

Cláusula 50.^a

Actualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objecto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de empresa.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
1.º 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;
Feriado municipal.

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativos: poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 52.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sendo que o período anual de férias é de 22 dias, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de 10 dias seguidos entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a 10 dias consecutivos.

6 — Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7 — A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8 — Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Associação.

9 — Será elaborado um mapa de férias, que a Associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Associação

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Associação.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Associação com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 54.^a

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à Associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4 — Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na

medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

6 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

Cláusula 55.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

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

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

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

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 58.^a

Comunicação e prova das faltas

Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá de ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a Associação decidir em contrário.

Cláusula 59.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicados no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte e no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia 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 ou da correspondente proporção, se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da Associação.

Cláusula 64.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela Associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Comissão de serviço

1 — Pode ser exercido em comissão de serviço o cargo de comandante, 2.º comandante e adjunto, directamente dependente da direcção da Associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2 — O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da lei geral do trabalho.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 66.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da Associação.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

Causas de cessação

1 — Para além de outras modalidades legalmente previstas o contrato de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante dos subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO XII

Formação profissionalCláusula 68.^a**Formação profissional**

1 — A formação profissional é obrigatória.

2 — Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da Associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3 — As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

4 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional ou escolar com interesse para a Associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

ANEXO I**Conteúdos funcionais****Bombeiros**

Todos os elementos habilitados a desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 29 de Junho.

Comandante

Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela actividade do corpo de bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido corpo de bombeiros, compete especialmente:

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo activo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correcto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo activo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respectivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
- f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
- g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do quartelamento;

h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;

i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do quartelamento;

j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;

k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;

l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;

m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;

n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;

o) Assegurar a colaboração com os órgãos de protecção civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direcção;

q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

2.º comandante

Ao 2.º comandante compete-lhe:

a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

b) Secundar o comandante em todos os actos de serviço;

c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;

d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objectivos fixados para o cumprimento das missões;

e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;

f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;

h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;

j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;

k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;

l) Chefiar directamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;

m) A guarda de todos os artigos em depósito;

n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direcção dos mesmos se for caso disso;

o) Propor as medidas que entender necessárias para o correcto funcionamento das diversas actividades da corporação;

p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

Adjunto de comando

Ao adjunto de comando compete-lhe:

a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;

b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;

c) Accionar as actividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;

d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;

e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direcção dos trabalhos, se for caso disso;

f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;

g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;

h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos correctos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;

i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;

j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;

k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando.

Oficial bombeiro superior (bombeiro, nível VIII)

Ao oficial bombeiro superior compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro;

b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras acções de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares.

Oficial bombeiro principal (bombeiro, nível VII)

Ao oficial bombeiro principal compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, duas companhias ou equivalente;

b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras acções de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares.

Oficial bombeiro de 1.ª (bombeiro, nível VI)

Ao oficial bombeiro de 1.ª compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, uma companhia ou equivalente;

b) Chefiar actividades nas áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras acções de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares;

f) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

Oficial bombeiro de 2.ª (bombeiro, nível V)

Ao oficial bombeiro de 2.ª compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, dois grupos ou equivalente;

b) Exercer as funções de chefe de quartel em secções destacadas;

c) Chefiar acções de prevenção;

d) Executar funções de estado-maior;

e) Ministras acções de formação inicial;

f) Instruir processos disciplinares;

g) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

Chefe (bombeiro, nível V)

Ao chefe compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço;

b) Desempenhar as funções de chefe de reforço e prevenção;

c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

d) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado;

e) Propor ao comando as medidas que entender convenientes para a melhoria da qualidade do serviço prestado;

f) Comandar guardas de honra;

g) Coadjuvar os seus superiores hierárquicos com o maior zelo, sendo responsável pelo exacto cumprimento das ordens emanadas;

h) Desempenhar todas as funções inerentes à instrução dos bombeiros com estrita obediência às directrizes legítimas do comando;

i) Zelar pela disciplina e boa ordem dentro do quartel, instrução e conservação do material, devendo comunicar superiormente logo que tenha conhecimento de qualquer ocorrência que possa prejudicar o normal funcionamento, prestígio e o bom nome do corpo de bombeiros;

j) Verificar a observância das escalas de serviço.

Subchefe (bombeiro, nível IV)

Ao subchefe compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço nos destacamentos, quando os houver;

b) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

c) Comparecer em todos os sinistros a que for chamado;

d) Comandar guardas de honra;

e) Garantir a disciplina e a regulamentar actuação das guarnições operacionais, instruindo individual e colectivamente;

f) Substituir, por ordem de antiguidade, o chefe nas suas faltas ou impedimentos;

g) Instruir individualmente os subordinados, exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado;

h) Vigiar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros, assim como das dificuldades que encontrar acerca da utilização do material e utensílios;

i) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de incêndios;

k) Chefiar guardas de prevenção;

l) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação, cumprindo e fazendo cumprir as ordens legítimas dadas pelo comandante;

m) Prestar guardas de honra;

n) Elaborar a escala de serviço;

o) Escrever a documentação relativa aos serviços que dirigir;

p) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

q) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste contrato colectivo de trabalho.

Bombeiro de 1.ª classe (bombeiro, nível III)

O bombeiro de 1.ª classe é o auxiliar directo e imediato do subchefe, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de viatura, as seguintes:

a) Quando o mais antigo na sua categoria, substituir o subchefe nas suas faltas ou impedimentos;

b) Instruir individual e colectivamente os subordinados, bem como dirigi-los exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado, ainda que difícil e arriscado;

c) Zelar pela disciplina do pessoal que chefia;

d) Verificar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros;

e) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação;

f) Escrever a documentação relativa aos serviços que dirigir;

g) Prestar guardas de honra;

h) Elaborar a escala de serviço, na ausência do subchefe;

i) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

k) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

l) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste contrato colectivo de trabalho.

Bombeiro de 2.ª classe (bombeiro, nível II)

Ao bombeiro de 2.ª classe compete-lhe

a) Quando o mais antigo na sua categoria, coadjuvar e substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros de 1.ª classe, cujas atribuições deve conhecer, e comparecer rapidamente em todos os sinistros;

b) Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;

c) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

d) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

e) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

f) Chefiar guardas de serviço;

g) Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;

h) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;

i) Escrever a documentação relativa aos serviços que efectuou ou dirigiu;

j) Cumprir e fazer cumprir prontamente as ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos;

k) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

l) Integrar guardas de honra;

m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste contrato colectivo de trabalho.

Bombeiro de 3.ª classe (bombeiro, nível I)

O bombeiro de 3.ª classe tem como função genérica executar operações de salvamento de pessoas e bens, combatendo e prevenindo incêndios e outros sinistros, segundo os procedimentos para os quais recebe formação. Compete-lhe ainda:

a) Comparecer rapidamente nos lugares de sinistro;

b) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e em todos os incêndios a que seja chamado;

c) Montar e desmontar o material, bem como proceder à exploração de águas;

d) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

e) Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço;

f) Integrar guardas de prevenção;

g) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

h) Integrar guardas de honra;

i) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste contrato colectivo de trabalho.

Bombeiro estagiário

Ao bombeiro estagiário tem como principal actividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros

ros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

- a) Participar empenhadamente em todas as acções de formação e do estágio;
- b) Executar correcta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;
- c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;
- d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;
- e) Ser assíduo e pontual;
- f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe podem, sem prejuízos daquelas, ser incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados:

- a) Motorista;
- b) Operador de comunicações;
- c) Encarregado da logística;
- d) Encarregado do serviço automóvel;
- e) Mecânico;
- f) Electricista auto;
- g) Tripulante de ambulância;
- h) Formador;
- i) Mergulhador;
- j) Nadador salvador;
- k) Administrativos;
- l) Auxiliar de serviços gerais.

Funções de motorista

São funções do motorista:

- a) Conduzir a viatura e a respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;
- b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;
- c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;
- d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem e detectar eventuais fugas;
- e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;
- f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;
- g) Utilizar com as motobombas, motosserras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;
- h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de

socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

Funções de operador de comunicações

O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

- a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;
- b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;
- c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da Associação;
- d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;
- e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;
- f) Receber e registar os pedidos de serviço;
- g) Accionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;
- h) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;
- i) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;
- j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;
- k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;
- l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;
- m) Fazer as verificações e os toques determinados;
- n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;
- o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

Funções de encarregado da logística

1 — O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

- a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;
- b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;
- c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;
- d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;
- e) Registar em livro próprio todos os movimentos efectuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2 — Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3 — Um encarregado da logística pode ser responsável por mais de uma arrecadação.

Funções de encarregado do serviço automóvel

1 — O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam de reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

2 — Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

Funções de mecânico

Ao mecânico compete-lhe:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar parecer sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Electricista auto

Ao electricista auto compete-lhe:

a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos.

Funções de tripulante de ambulância

Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;

b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;

c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;

d) Estancar hemorragias, administrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;

e) Deitar o doente na maca ou sentá-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;

f) Imobilizar os membros fracturados e estancar hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;

g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;

h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar.

Funções de formador

Ao formador compete-lhe:

Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;

Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

Constituir *dossiers* das acções de formação;

Definir os objectivos da formação;

Elaborar planos de sessão;

Acompanhar as acções de formação;

Avaliar as acções de formação;

Propor ao comando planos de formação anuais.

Funções de mergulhador

Ao mergulhador compete-lhe:

Busca e recuperação de pessoas;

Busca e recuperação de animais;

Busca e recuperação de bens;

Busca e recuperação de viaturas;

Busca e recuperação de objectos a pedido das autoridades;

Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho

Funções de nadador salvador

Ao nadador salvador compete-lhe:

a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;

b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Funções administrativas

As funções administrativas compreendem:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

Funções de auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Equipas de intervenção permanentes

Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes, compete:

O cumprimento do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1358/2007, de 15 de Outubro, nomeadamente o referido no seu artigo 2.º:

a) Combate a incêndios;

b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a naufragos;

d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;

e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;

f) Colaboração em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros;

g) Os elementos que constituem as EIP desempenham ainda outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

ANEXO II

Carreira de bombeiro

Índice 100 = €485.

Categoria	Escalaes				
	1	2	3	4	5
Bombeiro de nível VIII	225 €1 091,25	230 €1 115,50	235 €1 139,75		
Bombeiro de nível VII	210 €1 018,50	215 €1 042,75	220 €1 067		
Bombeiro de nível VI	195 €945,75	200 €970	205 €994,25		
Bombeiro de nível V	170 €824,50	180 €873	190 €921,50	195 €945,75	
Bombeiro de nível IV	160 €776	165 €800,25	170 €824,50	175 €848,75	

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Bombeiro de nível III	130 €630,50	135 €654,75	140 €679	145 €703,25	150 €727,50
Bombeiro de nível II	120 €582	125 €606,25	130 €630,50	135 €654,75	140 €679
Bombeiro de nível I	105 €509,25	110 €533,50	115 €557,75	120 €582	125 €606,25
Bombeiro estagiário	€485				

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

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

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

Ortigosa, 19 de Agosto de 2011.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Ortigosa:

Jorge Joaquim Caetano Marinha, presidente da direcção e mandatário.

Augusto Oliveira Domingues, vice-presidente da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

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

Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente da direcção nacional e mandatário.

Depositado em 30 de Setembro de 2011, a fl. 117 do livro n.º 11, com o n.º 156/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2011:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de produção principal.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador de produção de 1.ª e de 2.ª

Acordo colectivo entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2010:

1 — Quadros superiores:

Assessor III (grupo C);
Consultor II (grupo A);
Consultor II (grupo A);
Chefe de vendas (grupo C);
Enfermeiro (grupo G);
Superintendente de instalação (grupo C).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista chefe (grupo D);
Assessor II (grupo D);
Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (grupo D);
Representante comercial IV (grupo D);
Superintendente de aeroinstalação (grupo D).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Analista principal (grupo E);
Chefe de equipa (grupo G);
Encarregado (grupo G);
Supervisor de aviação (grupo G).

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assessor júnior (grupo F);
Representante comercial (grupo G);
Representante comercial II (grupo F);
Representante comercial III (grupo E);
Secretário (grupo F);
Técnico administrativo II (grupo F).

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo (grupo H);
Recepcionistas (grupo H);
Técnico administrativo I (grupo G);
Técnico de tesouraria (grupo G);

5.3 — Produção:

Aeroabastecimento qualificado (grupo H);
Analista de laboratório (grupo H);
Fogoeiro (grupo H);
Técnico operacional (grupo H);

5.4 — Outros:

Cozinheiro (grupo I);
Fiel de armazém (grupo H);
Motorista (grupo H).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo estagiário (grupo I);
Auxiliar administrativo (grupo J);
Telefonista (grupo I);

6.2 — Produção:

Aeroabastecedor (grupo I);
Assistente operacional (grupo I);
Operador (grupo J).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de limpeza (grupo K).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a

dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Assessor I (grupo E).

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Carnaxide e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2011:

1 — Quadros superiores:

Adjunto de comando;
2.º comandante;
Comandante;
Oficial de bombeiro principal (bombeiro, nível VII);
Oficial de bombeiro superior (bombeiro, nível VIII).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe (bombeiro, nível VI);
Oficial de bombeiro de 1.ª (bombeiro, nível VI);
Oficial de bombeiro de 2.ª (bombeiro, nível V).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Subchefe (bombeiro, nível IV).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos de 1.ª classe:

Bombeiro de 1.ª (bombeiro, nível III);
Bombeiro de 2.ª (bombeiro, nível II);
Bombeiro de 3.ª (bombeiro, nível I).

A — Praticantes e aprendizes:

Bombeiro estagiário.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa, que passa a designar-se SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo.

Alteração, aprovada em concelho geral realizado em 19 de Setembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011.

1 — O SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa passa a designar-se SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e o artigo 1.º dos estatutos passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

Denominação e âmbito objectivo

O SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo é uma estrutura sin-

dical dos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional ligada ao ensino, à formação profissional, à educação ao longo da vida ou à ciência, dentro do seu âmbito geográfico.»

2 — Foi aditado um n.º 4 ao artigo 23.º dos estatutos com a seguinte redacção, mantendo-se inalterados os n.ºs 1 a 3 do mesmo artigo:

«Artigo 23.º

[...]

4 — O quórum constitutivo da mesa do congresso e do conselho geral é de três membros.»

Registado em 29 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 140 do livro n.º 2.

Sindicato Livre dos Operários Fabricantes de Guarda-Sóis e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto — Cancelamento.

Por sentença proferida em 31 de Maio de 2011, já transitada em julgado, no âmbito do processo n.º 722/10.8TVPRT, que correu termos na 3.ª vara — 2.ª secção cível do Porto, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato Livre dos Operários Fabricantes de Guarda-Sóis e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, no termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Livre dos Operários Fabricantes de Guarda-Sóis e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, efectuado em 5 de Agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis — Cancelamento

Por sentença proferida em 6 de Julho de 2011, transitada em julgado em 16 de Setembro de 2011, no âmbito do processo n.º 862/10.3TTPRT, que correu termos no juízo único — 1.ª secção do Tribunal do Trabalho do Porto, que o Ministério Público moveu contra o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o Sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, efectuado em 30 de Abril de 1980, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais (APPP-FN) — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 9 de Setembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2011.

Artigo 6.º

Associados

1 — Podem ser associadas todas as pessoas singulares ou colectivas cuja actividade principal ou secundária tenha por objectivo a produção e comercialização de plantas de viveiro (frutícolas e florestais), de plantas ornamentais (de interior e exterior) e de flor de corte, desde que não desenvolvam actividades antagónicas aos interesses da Associação e seus associados.

2 — Os produtores que desenvolvam as actividades indicadas no número anterior e estejam inscritos em associações regionais ou cooperativas que abranjam as mesmas actividades poderão fazer-se representar na Associação mediante delegação expressa das referidas organizações.

3 — As pessoas colectivas serão representadas pelos membros que sejam indicados pela respectiva assembleia geral.

4 — A admissão como associado efectua-se mediante proposta apresentada por escrito à direcção, da qual constarão os elementos identificativos considerados indispensáveis e será resolvida na primeira reunião que se seguir à recepção.

5 — A recusa de admissão será comunicada ao interessado, sendo passível de recurso para a assembleia geral.

6 — Perdem a qualidade de associados, por decisão da direcção, todos aqueles que:

a) Deixem de exercer quaisquer das actividades indicadas no n.º 1 deste artigo;

- b) Peçam a sua demissão;
- c) Desenvolvam actividades antagónicas aos interesses da Associação e dos seus associados;
- d) Tenham praticado actos contrários aos fins da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- e) Deixem de pagar as quotas, ou não as liquidem dentro do prazo que lhes for notificado pela direcção;
- f) Se recusem a exercer cargos nos órgãos sociais para que tenham sido eleitos, salvo se pedirem escusa por motivos ponderosos reconhecidos pela assembleia geral.

7 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento por escrito e sejam concedidos ao arguido todos os meios de defesa admitidos em direito.

8 — A qualidade de associado é transmissível, quer por acto entre vivos quer por sucessão.

9 — Poderá haver sócios honorários, que serão designados pela assembleia geral, por iniciativa desta, por proposta da direcção ou de um mínimo de 10 associados, para premiar as entidades singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que tenham prestado relevantes serviços à Associação ou às actividades prosseguidas pelos seus associados.

Registado em 28 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 107 do livro n.º 2.

Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Braga — Cancelamento

Por sentença proferida em 16 de Junho de 2011, transitada em julgado em 9 de Setembro de 2011, no âmbito do processo n.º 510/11.4TBBERG, que correu termos no

Tribunal Judicial de Braga, Vara de Competência Mista, que o Ministério Público moveu contra a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Braga, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, no termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Braga, efectuado em 15 de Setembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ACICC — Associação Comercial e Industrial de Cerveira e Coura — Cancelamento

Por sentença proferida em 7 de Junho de 2011, transitada em julgado em 1 de Setembro de 2011, no âmbito do processo n.º 51/11.0TBVNC, que correu termos na secção única do Tribunal Judicial de Vila Nova de Cerveira, que o Ministério Público moveu contra a ACICC — Associação Comercial e Industrial de Cerveira e Coura, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, no termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ACICC — Associação Comercial e Industrial de Cerveira e Coura, efectuado em 28 de Setembro de 1994, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia

Eleição em 27 de Dezembro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — Outvision Publicidade Unipessoal, L.^{da}, representada por Francisco dos Santos Claro de Oliveira.
Vice-presidentes:

AUFERMA — Comércio Internacional, S. A., representada pelo comendador Augusto Ferreira Machado.

CIVOPAL — Soc. Constr. e Obras Públicas Aliança, L.^{da}, representada por Adão José Gomes Oliveira Reis.

Secretário — SALIPORTO — Import. e Comérc. de Artig. Sanitários, L.^{da}, representada pelo Dr. Albino Jorge da Silva e Sousa.

Tesoureiro — Laurentino Silva Costa, representada por Laurentino Silva Costa.

Vogais:

Irmãos Mota & C.^a, L.^{da}, representada por Joaquim Fernandes Mota.

Rádio Popular, representada pelo engenheiro Ilídio Martins de Oliveira e Silva.

Place Rouge, representada pelo Dr. Israel Bernardo da Cunha Oliveira.

Araújo e Cavadas, L.^{da}, representada por Maria Egíδια Pereira Guedes Rodrigues.

Substitutos:

Centro de Massagens e Recuperação Oriental do Porto, L.^{da}, representada pelo Prof. Munir Narchi Halti.

Joaquim Fernandes Ramos, L.^{da}, representada por José Carlos Ramos.

Júlio Leite Lopes, representada por Júlio Leite Lopes.

António Alves Pena & Filhos, L.^{da}, representada por António Alves Pena.

Associação dos Cabeleireiros de Portugal

Eleição em 4 de Maio de 2011 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Amadeu Correia, L.^{da}, representada por Amadeu Fernandes Correia, portador do bilhete de identidade n.º 1378389, emitido em 29 de Novembro de 2005 pelo SIC do Porto, com sede na Rua do Padrão, 28-46, 4150-557 Porto.

Presidente-adjunto — Lili de Sousa — Cabeleireiros e Estética, L.^{da}, representada por Joaquim Fernando Gomes de Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 01869811 5 ZZ9, com validade até 10 de Novembro de 2015, com sede na Avenida da Boavista, 1471, loja 5, 4100-131 Porto.

Tesoureiro — Américo Peixoto — Cabeleireiros, L.^{da}, representada por Américo Alberto Gomes Peixoto, portador do bilhete de identidade n.º 7371393, emitido em 16 de Junho de 2004 pelo SIC do Lisboa, com sede na Rua do Conselheiro Veloso da Cruz, 869 — Centro Comercial d'Ouro, piso -1, loja 35, 4400-096 Vila Nova de Gaia.

Vice-presidentes:

Alcino Lima, L.^{da}, representada por Alcino Barreiros da Costa Lima, portador do bilhete de identidade n.º 1675735, emitido em 8 de Junho de 2000 pelo SIC de Lisboa, com sede na Rua de Antero de Quental, 428, 4050-054 Porto.

Alberto Marinho, portador do bilhete de identidade n.º 1974154, emitido em 13 de Maio de 1999 pelo SIC de Lisboa, com estabelecimento na Avenida da Boavista, 1758, 4100-116 Porto.

Luísa Pereira — Cabeleireiros, L.^{da}, representada por Aurora Luísa Deodato Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 5805626, emitido em 22 de Outubro de 2002 pelo SIC do Porto, com sede na Avenida da República, 270, 4450-237 Matosinhos.

Joaquim Guerra — Estrutura de Beleza, S. A., representada por Joaquim Manuel dos Santos Guerra, portador do bilhete de identidade n.º 2773978, emitido em 30 de Outubro de 2006 pelo SIC de Porto, com sede Rua de Jerónimo Mendonça, 128, 4200-335 Porto.

Maria do Céu Alves Fernandes Pita, portadora do cartão de cidadão n.º 07646375 3 ZZ8, com validade até 21 de Setembro de 2015, com estabelecimento na Rua do General Luís do Rego, 15, 4900-344 Viana do Castelo.

Barbearia Invicta, L.^{da}, representada por José Aventino da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 01799578 7 ZZ7, válido até 9 de Novembro de 2015, com sede na Praça de Carlos Alberto, 123, 1.º, sala 1-11, 4050-157 Porto.

Lina Cosmética de Espinho, L.^{da}, representada por Adeline de Assunção e Sousa e Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 3154007 4 ZZ1, válido até 21 de Janeiro de 2014, com sede na Rua Oito, 805, loja 6, Edifício Palmeiras, 4500-208 Espinho.

Maria José Abreu, Cabeleireiros e Estética, L.^{da}, representada por Maria José Machado Nunes Lopes Abreu, portadora do bilhete de identidade n.º 2728096, emitido em 12 de Novembro de 2004 pelo SIC de Lisboa, com sede na Avenida do Professor Luís Machado, 1172, 4815-131 Lordelo, Guimarães.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da} — Alteração

Alteração, aprovada em plenário realizado em 26 de Agosto de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

Preâmbulo

Comissão de Trabalhadores da empresa Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, fábrica de borrachas para automóveis.

Os trabalhadores da empresa Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, com sede em Portalegre, nas

próprias instalações da empresa, no exercício dos direitos que são seus por força da Constituição da República Portuguesa e da lei;

Dispostos a reforçar a sua unidade e organização para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses de classe; conscientes de que a sua intervenção democrática na vida da empresa, e a todos os níveis previstos, é parte integrante do movimento organizado dos trabalhadores portugueses para levar à prática, defender e consolidar as grandes transformações democráticas resultantes da revolução do 25 de Abril e inscritas na Constituição;

Na perspectiva da criação de condições para o advento de uma economia e de uma sociedade mais democrática e mais justa defendendo sempre a classe operária assim como o progresso da indústria no País, melhorando a qualidade de vida no trabalho:

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos e empreitadas ou subempreitada com a empresa.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 64.º;

f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 64.º;

g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para a destituição da Comissão de Trabalhadores, ou subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 5.º;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

l) Subscrever o requerimento para a convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;

m) Participar, votar, usar a palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do 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, nos termos do artigo 73.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A Comissão de Trabalhadores.

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a força democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores, defendida no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;

b) Eleger a Comissão de Trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da acção da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;

e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne, no mesmo dia com a mesma ordem de trabalho, nas principais frentes de trabalho, sendo a maioria necessária para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela Comissão de Trabalhadores por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 200 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 15 dias, contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias à data da sua realização, por meio de anúncios no local de trabalho destinado à afixação de propaganda, e distribuído pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte a normal produção da empresa.

Artigo 9.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;

b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;

c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

Artigo 10.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e à empresa do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 11.º

Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários por delegação ou frente de trabalho que deliberarão sobre assuntos de interesses específicos para o respectivo âmbito.

Artigo 12.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 200 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, a participação mínima no plenário dos trabalhadores deve corresponder a 51 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria classificada de 51 % dos votantes para as seguintes deliberações:

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

b) Destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa.

Artigo 13.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes nos artigos 61.º, 67.º e 71.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 7/2009 e pela forma indicada nos respectivos artigos destes estatutos.

4 — O plenário ou a Comissão de Trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

Artigo 14.º

Discussão em plenário

1 — São também precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;

b) Alteração dos estatutos, quando solicitado pelos trabalhadores.

2 — A Comissão de Trabalhadores ou o seu plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que pode ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da Comissão de Trabalhadores

Artigo 15.º

1 — A Comissão de Trabalhadores 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 outras aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 16.º

Competência das Comissões de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

a) Exercer o controlo de gestão da empresa;

b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou das suas delegações ou unidades produtivas;

c) Intervir através das comissões coordenadoras às quais aderir na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;

d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;

e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;

f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económicos-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

h) Participar através de comissão coordenadora, se existir, na definição de execução da política nacional de alfabetização e educação base de adultos;

i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 17.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea *d)* do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da Comissão de Trabalhadores 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 sobre a forma de organização dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

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

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

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

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

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com 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.

SECÇÃO II

Controlo de gestão

Artigo 19.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade, a mobilização, a in-

tervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e do órgão de gestão e sobre toda a actividade da empresa, para a defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa, previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores nos termos e segundo as formas previstas no n.º 5 do artigo 54.º da Constituição da República e no Código do Trabalho e sua regulamentação:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
- 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 e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com o artigo 426.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão, e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 19.º- A

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial para a intervenção na reorganização de unidades produtivas, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazo previsto de 10 dias, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com órgãos ou técnicos encarregados, assim como chefias dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

SECÇÃO III

Direitos instrumentais

Artigo 20.º

Direitos instrumentais

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

Artigo 21.º

Reunião com o órgão de gestão da empresa

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

2 — As reuniões realizam-se pelos menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas no n.º 2 deste artigo é lavrada acta, pela empresa, nos termos do n.º 3 do artigo 423.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e é assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias e todas as estabelecidas pelo Código do Trabalho ou regulamentação:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos, ordens de serviço e notas de serviço;
- c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, que compreende o balanço, conta de resultados e balancete trimestral;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais.
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam

fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração 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 23.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisões:

a) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância a distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos, ou parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa, em caso de encerramento total ou parcial, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 242.º da Lei n.º 7/2009;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das condições de trabalho, e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de 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 é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela entidade patronal ou conselho de administração da empresa e, no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito 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 n.º 1, o prazo de emissão é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativas às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 427.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

Artigo 24.º

Controlo de gestão

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

a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção,

e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da actuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;

g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

Artigo 25.º

Em especial para defesa de interesses profissionais dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral:

a) Intervir no procedimento disciplinar para o 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, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 23.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 24.º;

f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de segurança social;

g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela empresa, que as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadro de pessoal.

Artigo 26.º

Gestão dos serviços sociais

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa nomeadamente:

1) Cantina;

- 2) Bar;
- 3) Posto médico.

A forma de eventual participação da Comissão de Trabalhadores na gestão dos serviços atrás referidos fica sujeita a regulamentação própria a elaborar na altura.

Artigo 27.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da Comissão de Trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos do artigo 54.º da Constituição da República e do Código do Trabalho em vigor.

Artigo 28.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica, a nível sectorial e regional, a Comissão de Trabalhadores tem o direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano, e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a Comissão de Trabalhadores credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da Comissão de Trabalhadores no prazo de 30 dias, para o efeito fixado pelo ministério competente.

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

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras, sectoriais ou regionais, às quais a Comissão de Trabalhadores pode aderir para ter assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

SECÇÃO IV

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 29.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações, que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo distendido conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 30.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, ao abrigo do artigo 419.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

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

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a Comissão de Trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 31.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante e fora do 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, à circulação nos mesmos e ao contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 32.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado e visível para todos os trabalhadores, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 33.º

Direito a instalações adequadas

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pela direcção da empresa.

Artigo 34.º

Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 35.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercí-

cio das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

Comissões coordenadoras — 20 horas por mês;
Comissões de trabalhadores — 25 horas por mês;
Subcomissões de trabalhadores — 8 horas por mês.

2 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes dos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da Comissão de Trabalhadores, e prestar a sua actividade de representante dos trabalhadores, em prol dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

a) O crédito de horas pode ser regulamentado por «IRCT» previsto no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

4 — A utilização do crédito de horas é comunicada pelo trabalhador, por escrito, ao órgão de gestão da empresa, com antecedência mínima de dois dias, no caso de impossibilidade nas 48 horas úteis a seguir à sua falta, salvo se o CCTV ou AE for mais favorável ao trabalhador.

Artigo 36.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e da comissão coordenadora, caso venha a aderir.

2 — As faltas previstas no número anterior que excedam o crédito de horas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, são sempre justificadas e não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 37.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais tentarem, através de pressões económicas, de corrupção, promover a constituição, manutenção e actuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a Comissão de Trabalhadores.

Artigo 38.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores tem o direito a beneficiar,

na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 39.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo de efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 40.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei, e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores, e com estes estatutos.

Artigo 41.º

Protecção legal

Os membros da Comissão de Trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 42.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras não podem ser transferidos do seu local de trabalho, nem alterado o seu horário, ou turno, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 43.º

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras durante o desempenho decorrerá sempre de acordo com o disposto pela Lei n.º 7/2009.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao do-

bro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a seis meses de serviço.

Artigo 44.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 45.º

Capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária para ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

Artigo 46.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à Comissão de Trabalhadores, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabelecem um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Sempre que forem alterados os estatutos das Comissões de Trabalhadores da empresa, e forem revogados, mas trouxer regime menos favorável, encontra-se substituído, por este ou outros estatutos anteriores, que tenha tratamento mais favorável para os trabalhadores.

Artigo 47.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da Comissão de Trabalhadores, dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que se pressupõe obrigações e deveres, da administração e de entidades públicas reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 48.º

Sede da Comissão de trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se nas instalações da própria empresa em Portalegre, na Zona Industrial, Rua do Engenheiro Mira Amaral.

Artigo 49.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta, de acordo com os n.ºs 1 e 2 do artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a observância do quadro de pessoal da empresa, por:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores, 2;
- b) Se a empresa tiver com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, 3;
- c) Se a empresa tiver entre 201 e 500 trabalhadores, 3 a 5;
- d) Se a empresa tiver entre 501 e 1000 trabalhadores, 5 a 7;
- e) Se a empresa tiver mais de 1000 trabalhadores, 7 a 11.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membro da Comissão de Trabalhadores:

- a) A substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir;
- b) É feita uma votação até a obtenção de um membro mais votado por maioria simples;
- c) Em caso de empate procede-se a nova votação até se encontrar o elemento com o maior número de votos.

3 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incube a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 50.º

Duração do mandato

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos, de acordo com o artigo 418.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo possível a sua reeleição, sem limite de mandatos.

2 — A comissão de trabalhadores só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 51.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a 5 reuniões seguidas ou 10 interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores nos termos do artigo 49.º

Artigo 52.º

Delegações de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1 — É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da Comissão de Trabalhadores.

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, prazos e identificação do mandatário.

Artigo 53.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 54.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros efectivos e a exercer funções, sendo pelo menos um de cada lista.

Artigo 55.º

Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 56.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomadas de posição urgente.

Artigo 57.º

Convocatória de reuniões

1 — A convocatória é feita pelo executivo coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergências será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 58.º

Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 59.º

Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
- c) A contribuição voluntária dos trabalhadores;
- d) Os juros bancários dos depósitos bancários;
- e) Os subsídios oficiais;
- f) As contribuições especiais para iniciativas recreativas, culturais e outras.

2 — A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral

Artigo 60.º

Comissão eleitoral

A comissão eleitoral (CE) é constituída por três elementos, um dos quais é presidente, eleitos em plenário por maioria simples; farão ainda parte da comissão eleitoral (CE) um delegado indicado por cada uma das listas concorrentes e que deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

1 — A comissão eleitoral pode, ainda, ser constituída por três elementos da Comissão de Trabalhadores cessante, desde que os mesmos não façam parte das listas concorrentes.

a) O disposto no n.º 1 só se aplica quando não seja possível a eleição em plenário.

2 — O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate nas deliberações.

3 — A comissão eleitoral auto-extingue após a tomada de posse da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 60.º-A

Competências da comissão eleitoral

1 — Compete ainda à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivos horários;

e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais e elaboração da respectiva acta;

g) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

h) Apreciar e julgar as reclamações;

i) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

j) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei.

2 — Funcionamento da comissão eleitoral:

a) A comissão elege o respectivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualificação em caso de empate nas deliberações.

Artigo 61.º

1 — A Comissão de Trabalhadores da Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, é eleita por votação de todos os trabalhadores da empresa.

2 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

3 — O voto é secreto.

4 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que estejam ausentes do serviço por motivo de:

a) Férias anuais;

b) Baixa por doença;

c) Baixa por sinistro.

Artigo 62.º

Os membros serão eleitos por maioria proporcional, utilizando o método de Hondt, de acordo com a lei em vigor.

1 — Em caso de empate, a comissão eleitoral marca nova eleição:

a) Nos 10 dias seguintes, sem alteração das listas concorrentes nos mesmos modos da eleição anterior.

Artigo 63.º

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado de uma lista que tenha desistido da eleição ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 13.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 64.º

Apresentação das listas

1 — Podem apresentar lista à eleição para a Comissão de Trabalhadores um número mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores com direito a voto.

2 — Um subscritor de uma lista não poderá subscrever outra.

3 — As listas são apresentadas à comissão eleitoral em funções, no prazo estabelecido na respectiva convocatória da comissão eleitoral.

4 — A lista deve conter, na data da sua apresentação à comissão eleitoral, uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome completo, posto de trabalho e respectivo local.

5 — A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com a data, hora e letra atribuída à lista.

6 — A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação com início na lista A.

7 — A apresentação deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela comissão eleitoral, quando se verificarem os seguintes fundamentos:

a) Inobservância do disposto no n.º 3 deste artigo;

b) Não cumprimento do artigo 65.º

8 — As irregularidades que as listas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo previsto no n.º 3 do artigo 64.º

Artigo 65.º

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores da Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, são feitas por lista única a nível de toda a empresa.

2 — As listas concorrentes devem conter os nomes de efectivos e suplentes.

3 — As listas devem juntar obrigatoriamente na sua apresentação por cada candidato o seguinte:

a) Nome completo;

b) Idade;

c) Profissão;

d) Data de admissão na empresa;

e) Mandatário da lista;

f) Cópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;

g) Declaração de aceitação de cada um dos candidatos.

4 — Um candidato, por uma lista, não poderá pertencer a outra lista.

5 — Os casos omissos são resolvidos pela comissão eleitoral.

Artigo 66.º

1 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

2 — É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação da respectiva lista pelos trabalhadores.

3 — As listas terão que ser afixadas até cinco dias úteis nos locais referidos no n.º 1 deste artigo.

Artigo 67.º

1 — O voto deve ser expresso em boletim de voto de forma rectangular em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações de cada lista concorrente e as suas siglas e símbolo, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada lista figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

4 — A impressão dos votos e respectiva distribuição pelas mesas ficará a cargo da comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência, nos termos do artigo 61.º e do n.º 2 do mesmo artigo.

Artigo 68.º

1 — Caberá à comissão eleitoral designar os locais em que haverá mesas de voto e respectivo horário.

2 — Caberá à comissão eleitoral qual o dia da votação, tendo como prazo máximo até 30 dias para convocar, a seguir à data da primeira proposta.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal de trabalho, os trabalhadores têm direito de votar durante o horário normal de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — A votação terá que se realizar do mesmo modo em todos os locais.

Artigo 69.º

1 — As mesas são constituídas por um presidente e dois secretários, designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada grupo de proponentes de uma lista tem o direito de designar um representante que, como delegado da lista, acompanhará e fiscalizará o processo de votação.

Artigo 70.º

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

2 — Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que se fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — O presidente da mesa pode exigir que o eleitor se identifique, em caso de dúvidas.

5 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio por um dos secretários.

6 — O registo dos votantes conterà um termo de abertura de encerramento com a indicação do número total de páginas e será rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa.

7 — A urna acompanhada pelo(s) delegado(s) referido no n.º 2 do artigo anterior poderá circular na área do local de trabalho, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

8 — Os elementos da mesa votarão em último lugar.

Artigo 71.º

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral vinte e quatro horas antes, do fecho da votação (data do correio).

2 — A remessa é feita por carta registada com a indicação do remetente, dirigida à 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 fechará, assina apondo os dizeres «voto por correspondência» introduzindo-o por sua vez no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Quando o exposto nos números anteriores não puder ser cumprido, caberá à comissão eleitoral definir.

5 — Os votos por correspondência serão os últimos a ser contados.

Artigo 72.º

1 — A abertura da urna terá lugar no fim da votação em cada local de trabalho, assim como a contagem dos votos dessa urna.

2 — Em cada mesa de voto será lavrada a acta, que relatará o desenrolar da votação nessa mesa de voto.

3 — Uma cópia da referida acta do número anterior será afixada junto do respectivo local de votação.

4 — O apuramento final e a distribuição dos membros por lista serão feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral e pelos mandatários das listas concorrentes, caso desejem estar presentes.

5 — A comissão eleitoral lavrará acta de apuramento final.

Artigo 72.º-A

Destruição dos boletins de voto

Os boletins de voto só serão destruídos, depois de passados 150 dias consecutivos, após a comunicação dos resultados definitivos.

Artigo 73.º

1 — Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento final será afixada a acta com a distribuição de membros à Comissão de Trabalhadores da empresa Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, nos locais usuais de afixação de documentos de interesse dos trabalhadores.

2 — Dentro do prazo previsto no n.º 1 será enviado, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo, o resultado das eleições ao ministério da tutela.

Artigo 74.º

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Artigo 75.º

Composição e formas de designação das mesas de voto

A mesa é composta por um presidente, dois vogais efectivos e um vogal suplente, escolhidos no plenário geral de entre os trabalhadores com direito a voto, podendo também haver um delegado como representante de lista, escolhido por cada uma das listas concorrentes.

TÍTULO III

Concelho de disciplina da Comissão de Trabalhadores

Artigo 76.º

1 — O concelho de disciplina da Comissão de Trabalhadores é composto por três membros, sempre que algum membro violar os artigos que constam nestes estatutos está sujeito a um inquérito, repreensão registada, ou a um processo disciplinar, dependendo da infracção que venha a ser cometida.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem que o membro em causa se tenha pronunciado ou mostrado provas em contrário.

3 — Para instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas, e o acusado dispõe de 20 dias úteis para responder ao processo.

a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo membro acusado ou carta registada com aviso de recepção;

b) O membro acusado deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do membro acusado, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu recurso;

d) À sanção cabe sempre o direito de recurso para a assembleia de trabalhadores da empresa;

e) O princípio da aplicação da sanção é gradativo e deve atender à gravidade das faltas;

f) O membro da Comissão de Trabalhadores acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de cinco;

g) A infracção disciplinar prescreve no fim de 180 dias a partir do momento em que foi cometida.

4 — O poder disciplinar e a sentença são exercidos pelo coordenador executivo, restando ao conselho de disciplina a averiguação, a gravidade da infracção, a condenação ou a absolvição do arguido.

5 — Constituem infracções os seguintes comportamentos:

a) O não cumprimento dos estatutos;

b) Denegrir a imagem da Comissão de Trabalhadores;

c) Faltar ao respeito, ou injuriar os membros da Comissão de Trabalhadores;

d) Não acatar as ordens dadas pelo coordenador executivo, quando estas ordens se enquadrem dentro dos estatutos, ou da lei geral, assim como no CCTV ou em convenção colectiva;

e) Quando não justifiquem as suas faltas dadas em exercício das suas funções;

f) Quando pratiquem actos lesivos, e de vandalismo, ou acumulem infracções punidas por estes estatutos quando já tenham um processo disciplinar a correr;

g) Quando não auxiliem os trabalhadores da empresa, que de si necessitem, para defesa dos interesses individuais e colectivos.

6 — As infracções leves são punidas com repreensão verbal, registada, ou suspensão até 30 dias.

7 — As infracções graves são punidas com um inquérito, repreensão registada e processo disciplinar, ou suspensão de 30 a 90 dias.

8 — As infracções muito graves são punidas com suspensão de 90 a 180 dias, ou processo disciplinar, ou perda de mandato imediato, caso se violem as alíneas f), b), c) e d).

Artigo 77.º

Alteração e modificação dos Estatutos

1 — Todas as alterações e modificações a estes estatutos terão que ser de acordo com o Código do Trabalho sem violar o disposto na Constituição da República.

2 — A votação será feita por voto secreto, e directo, no qual a comissão eleitoral para a Comissão de Trabalhadores abrirá uma urna de voto, e todos os trabalhadores vinculados à empresa terão hipótese de votar, para a aprovação terá de haver mais de uma mesa de voto, sempre que haja mais de 500 trabalhadores na empresa.

Artigo 78.º

Extinção e dissolução

1 — A extinção ou dissolução da Comissão de Trabalhadores só poderá ser decidida pelo plenário convocado para o efeito, desde que votada por mais de dois terços dos votos expressos.

2 — No caso de dissolução, o plenário definirá previamente os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum serem os bens distribuídos pelos trabalhadores.

3 — Caberá à Comissão de Trabalhadores em extinção aplicar e cumprir o disposto no n.º 2 deste artigo.

Artigo 79.º

Casos omissos

Todos os casos, omissos, são resolvidos de acordo com a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Registados em 4 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 120, a fl. 164 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

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

Eleição em 18 de Julho de 2011 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Ricardo Olas Martins Conde, bilhete de identidade n.º 7781990.

Ricardo José dos Santos Carvalho, bilhete de identidade n.º 9525334.

David Nuno Monteiro Arouca, bilhete de identidade n.º 9763733.

Registado em 29 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 119, a fl. 164 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

RECHAPAL, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Democrático da Energia Química, Têxteis e Indústrias Diversas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 28 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa RECHAPAL, S. A.:

«Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vimos pela presente comunicar a VV. Ex.^{as}, com antecedência exigida na lei acima mencionada e ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da mesma, que no dia 28 de Dezembro de 2011 se realizará na RECHAPAL, S. A., Quinta da Rosa, 3250-101 Alvaiázere, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Municipalizados de Almada

Eleição em 7 de Junho de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011.

Efectivos:

Andreia Beatriz M. Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10822920, válido até 18 de Fevereiro de 2016.

António José C. Coelho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10833739, válido até 21 de Setembro de 2014.

Vítor Manuel Pedro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2207029, válido até 16 de Janeiro de 2014.

Paulo César P. Serrão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10365113, válido até 6 de Abril de 2014.

Margarida M. M. Pinto Claro Pedreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9837715, válido até 3 de Abril de 2014.

Suplentes:

Pedro Miguel Peixoto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9861310, válido até 16 de Janeiro de 2014.

Pedro Nuno Cabral Tavares, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10995873, válido até 7 de Junho de 2014.

Márcio Luís Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11758604, válido até 28 de Maio de 2013.

Henrique Alexandre Veloso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11306113, válido até 4 de Janeiro de 2015.

Ana Maria Reis Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6940596, válido até 28 de Outubro de 2014.

Registado em 28 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 106, a fl. 59 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros

Eleição realizada em 15 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2011.

Efectivos:

José Alberto Angélico, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07774457, válido até 29 de Novembro de 2015, do arquivo de Bragança.

Artur José Fernandes Roma, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10190572, válido até 25 de Maio de 2010, do arquivo de Bragança.

Estrela Maria Pinto Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08852369, válido até 30 de Dezembro de 2013, do arquivo de Bragança.

Suplentes:

Pedro Miguel da Silva Couraceiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11796976, válido até 19 de Maio de 2016, do arquivo de Bragança.

Bruno Miguel Tiago Sarmento, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11052109, emitido em 3 de Agosto de 2006 e válido até 3 de Dezembro de 2011, do arquivo de Bragança.

Carlos Alberto Pontes Ramos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8095940, emitido em 28 de Janeiro

de 2005 e válido até 28 de Janeiro de 2015, do arquivo de Bragança.

Registado em 29 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 108, a fl. 59 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Miranda do Douro

Eleição realizada em 15 de Setembro de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2011.

Efectivos:

Francisco Manuel Esteves Marcos, cartão de cidadão n.º 8562324.

Armando Ferreira de Almeida, bilhete de identidade n.º 3653503.

Vítor Pereira Raposo Cordova, cartão de cidadão n.º 10158806.

Suplentes:

Luís Miguel Vara Dias, cartão de cidadão n.º 10174239. Armandino dos Santos João, bilhete de identidade n.º 3725344.

Elisa Arminda Carrasqueira Cristal, cartão de cidadão n.º 5936581.

Registado em 29 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, sob o n.º 109, a fl. 60 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães

Eleição realizada em 15 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2011.

Efectivos:

Miguel António Calvário, bilhete de identidade n.º 5745474.

João Pereira Duarte, bilhete de identidade n.º 7932122.

Maria Fernanda Santos Borges, bilhete de identidade n.º 5962442.

Suplentes:

Natércia Maria C. Tavares, bilhete de identidade n.º 8394135.

José Guilhermino Lopes, bilhete de identidade n.º 5831144.

Carlos Lima Pinheiro, bilhete de identidade n.º 11007655.

Registado em 28 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 107, a fl. 59 do livro n.º 1.