



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.	1427
— Acordo colectivo entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	1429
— Acordo de empresa entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1435

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. — Alteração	1440
— ACP — Serviços de Assistência, L. ^{da} — Alteração.	1450

II — Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Câmara Municipal da Moita	1451
— Irmãos Cavaco, S. A.	1451

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

SIGLAS

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



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho (CAE 47112, 47120, 47220, 47230, 47250, 47260, 47271, 47272, 47320, 47330, 47410, 47421, 47422, 47431, 47432, 47441, 47442, 47443, 47444, 47451, 47452, 47461, 47463, 47472, 47481, 47483, 47484, 47485, 47486, 47487, 47488, 47500, 47621, 47622 e 47623) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda, na Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres, na Associação Empresarial do Nordeste da Beira e na Associação Empresarial da Serra da Estrela e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito da Guarda.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 621 empresas e 1500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistos anualmente.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores das categorias sem promoção obrigatória, será atribuída uma diuturnidade de €9,10 para o ano de 2010 e €9,30 para o ano 2011 por cada três anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades, acrescidas às retribuições mínimas.

Cláusula 22.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de €3,37 para o ano 2010 e €3,43 para o ano 2011, por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

2 — O trabalhador tem direito ao subsídio de alimentação desde que perfaça, pelo menos, metade do seu período diário normal de trabalho.

ANEXO I

Retribuições certas mínimas

A vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2010

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	2010	2011
I	Director de serviços	655	660
	Chefe de departamento		
	Chefe de divisão		
	Secretário-geral		
	Chefe de serviços		
II	Técnico de contas	621	626
	Guarda-livros		
	Chefe de secção (esc.)		
	Programador		
III	Secretário da direcção	571	575
	Caixeiro encarregado		
	Chefe de compras		
	Gerente comercial		
	Caixeiro chefe de secção		
III	Chefe de vendas	571	575
	Inspector de vendas		
	Inspector de vendas		

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	2010	2011
IV	Caixa de escritório	525	534
	Expositor		
	Primeiro-caixeiro		
	Técnico de vendas		
	Caixeiro-viajante		
	Fiel de armazém		
	Primeiro-escriturário		
	Vendedor especializado		
V	Cobrador de 1. ^a	480	489
	Rececionista de 1. ^a		
	Segundo-escriturário		
	Pracista		
	Segundo-caixeiro		
VI	Caixa de balcão com mais de 21 anos	475	486
	Rececionista de 2. ^a		
	Terceiro-caixeiro		
	Cobrador de 2. ^a		
	Telefonista de 1. ^a		
VII	Terceiro-escriturário	475	485
	Cobrador de 3. ^a		
	Distribuidor		
	Guarda		
	Rececionista de 3. ^a		
	Telefonista de 2. ^a		
	Engarrafador		
Contínuo			
VIII	Porteiro	4,70	4,80
	Servente		
IX	Servente de limpeza (regime livre)	4,75	4,85
	Servente de limpeza		
X	Caixa de balcão (menor de 21 anos)	475	485
	Dactilógrafo		
	Caixeiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos		
	Estagiário de escritório		
XI	Paquete de escritório	475	485
	Praticante de caixeiro dos 1.º, 2.º e 3.º anos		

Profissionais de carnes

(Em euros)

		2010	2011
A	Encarregado	914	920
B	Oficial principal de carnes	757	762
C	Oficial especializado de carnes	651	655
D	Oficial de carnes de 1. ^a	567	571
E	Oficial de carnes de 2. ^a	526	530
F	Praticante de carnes do 2.º ano	475	485
G	Praticante de carnes do 1.º ano	475	485

Guarda, 28 de Março de 2011.

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

Vitor Manuel Sobreira Nunes, mandatário.

Pela Associação Empresarial do Nordeste da Beira:
Vítor Manuel Sobreira Nunes, mandatário.

Pela Associação Empresarial da Serra da Estrela:
Vítor Manuel Sobreira Nunes, mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda:

Vítor Manuel Sobreira Nunes, mandatário e membro da direcção.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

José António Gouveia Geraldes, mandatário e membro da direcção.

Ilda Pires Fernandes, mandatária e membro da direcção.

Depositada em 15 de Abril de 2011, a fl. 103 do livro n.º 11, com o n.º 53/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 2009, e 13, de 8 de Abril de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as seguintes empresas:

LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.;
LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.ª;
Terra a Terra — Produtos Agrícolas, L.ª;
LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª;

e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.
2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.ª

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do

anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);

b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

a) 50 % se prestado em tempo diurno;

b) 100 % se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

a) 200 % em tempo diurno;

b) 250 % em tempo nocturno.

3 — Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com

o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = VM \times 1,75 : 30$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €3,70 por cada dia de trabalho.

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

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

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

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

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

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva da local habitual de trabalho.

3 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4—O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — €3,35;

Almoço ou jantar — €11,90;

Ceia — €3,35.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

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

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

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacto das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 64.^a

Informação e consulta

1 — A LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U, C. R. L., a LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, a Terra a Terra — Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a LACSER — Transportes,

Manutenção e Logística, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 65.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 66.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

.....

ANEXO II

Condições específicas

.....

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral	1 338
II	Director de departamento. Director fabril.	1 201,50
III	Assessor técnico do grau III	1 046
	Chefe de serviços	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	937
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	814
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	727
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	685
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor	641
IX	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Cobrador Encarregado de secção Fogoeiro de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	607
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Demonstrador(a) Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1.ª	587
	Afinador de máquinas de 2.ª Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Contrastador de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Distribuidor Fogoeiro de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1.ª Repositor(a) Serralheiro mecânico de 2.ª	572,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
XI	Telefonista Vulgarizador de 2.ª	572,50
XII	Afinador de máquinas de 3.ª Ajudante de motorista Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3.ª Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Pedreiro Serralheiro mecânico de 3.ª	545,50
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3.ª Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	528,50
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano. Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	515
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	(*) 498,50
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano. Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	(*) 485
XVII	Encarregado de local de recolha	(*) 3,56/hora

(*) Estes salários virão, ainda durante o ano de 2011, a ser actualizados automaticamente, se estes valores vierem a ser alterados pelo SMN, e nos meses que vier a ter incidência real.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2011.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.
Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACTICOOP — SGPS, Unipessoal, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário
Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela Terra a Terra — Produtos Agrícolas, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.
Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.
Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositada em 14 de Abril de 2011, a fl. 103 do livro n.º 11, com o n.º 52/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território de Portugal continental e obriga, por um lado, a empresa CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., cuja principal actividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço membros das associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1 — O presente AE altera o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2010, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

4 — A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efectuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 5.

Cláusula 11.ª

Transferência definitiva de local de trabalho

8 —

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar €74,97 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

Cláusula 38.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

3 —

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de €1,30;

Cláusula 66.ª

Subsídio de bombeiro

1 —

Aspirante — €25,96;

Bombeiro — €34,53.

Cláusula 70.ª

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de €52,12.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a €468,35 mensais em média anual.

Cláusula 75.ª

Subsídio de refeição

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de €5,70 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de €9,40.

Cláusula 76.ª

Subsídio de infântário

1 —

Infântário — €60,48;

Ama — €39,37.

Cláusula 89.^a**Outras regalias de trabalhadores-estudantes**

.....
4 —

b)

Até ao 6.º ano de escolaridade — €65,49/ano;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — €86,67/ano;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — €113,62/ano;
Ensino superior ou equiparado — €209,71/ano;

D) Operador industrial

8 —

b) O prémio terá o valor horário de €0,70;
.....

M) Trabalhadores fogueiros

.....
2 —

b) O prémio terá o valor horário de €0,70;
.....

ANEXO III**Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas****Grupo 1**

Director de departamento/serviços.
Técnico superior (grau vi).

Grupo 2

Chefe de departamento.
Técnico superior (grau v).

Grupo 3

Chefe de serviço i.
Técnico superior (grau iv).

Grupo 4

Chefe de serviço ii.
Encarregado geral fabril.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau v).
Técnico administrativo/industrial (grau iv).
Técnico industrial de processo qualificado.
Técnico superior (grau iii).

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial.
Encarregado fabril.
Encarregado de turno fabril.
Preparador de trabalho qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iv).
Técnico administrativo/industrial (grau iii).
Técnico industrial de processo de 1.^a
Técnico superior (grau ii).

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial.
Preparador de trabalho principal.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iii).
Técnico administrativo/industrial (grau ii).
Técnico industrial de processo de 2.^a
Técnico de controlo e potência.
Técnico de segurança (grau v).
Técnico superior (grau i).

Grupo 7

Assistente administrativo (grau v).
Chefe de turno fabril.
Operador de computador qualificado.
Operador industrial extra.
Operador de processo extra.
Preparador de trabalho (grau i).
Secretário(a) de direcção ou administração (grau ii).
Técnico administrativo/industrial (grau i).
Técnico industrial de processo de 3.^a
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).
Técnico analista de laboratório (grau v).
Técnico de manutenção (grau v).
Técnico de segurança (grau iv).

Grupo 8

Assistente administrativo (grau iv).
Operador de computador principal.
Operador industrial qualificado.
Operador de processo qualificado.
Operador qualificado fogueiro.
Preparador de trabalho (grau ii).
Recepcionista de materiais qualificado.
Secretário(a) de direcção/administração (grau i).
Técnico analista de laboratório (grau iv).
Técnico de conservação eléctrica especialista.
Técnico de conservação mecânica especialista.
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).
Técnico de conservação civil principal.
Técnico de manutenção (grau iv).
Técnico de segurança (grau iii).

Grupo 9

Assistente administrativo (grau iii).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
Electricista principal.
Fiel de armazém qualificado.
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.
Operador de computador de 1.^a
Operador industrial principal.
Operador de processo principal (a).
Preparador de trabalho auxiliar.
Recepcionista de materiais principal.
Técnico analista de laboratório (grau iii).
Técnico de conservação civil especialista.
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a

Técnico de conservação mecânica de 1.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
 Técnico de manutenção (grau III).
 Técnico de segurança (grau II).

Grupo 10

Assistente administrativo (grau II).
 Auxiliar administrativo principal.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
 Controlador industrial principal.
 Fiel de armazém principal.
 Motorista (ligeiros e pesados) principal.
 Oficial de 1.^a (b).
 Operador de computador de 2.^a
 Operador industrial de 1.^a
 Operador de processo de 1.^a (c).
 Recepcionista de materiais de 1.^a
 Técnico analista de laboratório (grau II).
 Técnico de conservação civil de 1.^a
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a
 Técnico de manutenção (grau II).
 Técnico de segurança (grau I).

Grupo 11

Assistente administrativo (grau I).
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Controlador industrial de 1.^a
 Fiel de armazém de 1.^a
 Motorista (ligeiros e pesados).
 Oficial de 2.^a (d).
 Operador de computador estagiário.
 Operador industrial de 2.^a
 Operador de processo de 2.^a (e).
 Recepcionista de materiais de 2.^a
 Técnico analista de laboratório (grau I).
 Técnico de conservação civil de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
 Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano.
 Bombeiro.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Controlador industrial de 2.^a
 Fiel de armazém de 2.^a
 Operador industrial de 3.^a
 Operador de processo de 3.^a
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
 Recepcionista de materiais de 3.^a
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano.
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.^o ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano.
 Tirocinante do 2.^o ano (instrumentação).

Grupo 13

Ajudante.
 Assistente administrativo estagiário do 1.^o ano.
 Operador industrial estagiário.
 Praticante (laboratório/metalúrgico).
 Pré-oficial electricista do 1.^o ano.
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.^o ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 1.^o ano.
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.^o ano.
 Tirocinante.
 Tirocinante do 1.^o ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação);
 Operador de digestor contínuo;
 Operador de forno e caustificação;
 Operador de tiragem;
 Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:

Electricista;
 Fresador mecânico;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador;
 Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;
 Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:

Electricista;
 Fresador mecânico;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador;
 Torneiro mecânico.

(e) Inclui:

Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt);
 Operador de evaporadores;
 Operador de preparação de madeiras;
 Operador de secadores e cortadora de tiragem;
 Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas
Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011

(Em euros)

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2102	2 339	2 466	2 583	2 752
2	1 860	1 954	2 043	1945	2 174	2 290	2 397	2 466
3	1 605	1 680	1 757	1648	1 860	1 954	2 043	2 174
4	1 476	1 544	1 611	1418	1 605	1 680	1 757	1 860
5	1 326	1 380	1 445	1305	1 480	1 548	1 618	1 685
6	1 170	1 218	1 272	1158	1 326	1 380	1 445	1 480
7				1014	1 183	1 230	1 272	1 326
8				952	1 128	1 170	1 223	1 230
9				897	1 065	1 109	1 152	1 170

(Em euros)

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
10.....				862	1 011	1 047	1 085	1 109
11.....				813	957	992	1 032	1 047
12.....				767	907	938	978	992
13.....				715	850	878	914	938

A tab. I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 190 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 31 de Março de 2011.

Pela CELTEJO, S. A. — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, representante.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Aníbal da Conceição Neves, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Credencial

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

credencia Aníbal da Conceição Neves, mandatário, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE — CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 12 de Abril de 2011. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositada em 15 de Abril de 2011, a fl. 103 do livro n.º 11, com o n.º 54/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. — Alteração

Alteração, aprovada em 6 de Abril de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2010.

I — Preâmbulo

Os Trabalhadores da REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., com sede em Lisboa, Santa Apolónia, no exercício dos direitos que a Constituição da República e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e a defesa dos seus legítimos interesses e direitos, aprovam os presentes estatutos da sua Comissão de Trabalhadores.

II — Colectivo dos trabalhadores e respectivos órgãos

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) A comissão eleitoral (CE).

III — Plenário

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º, n.º 1.

Artigo 4.º

Competências do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, bem como destitui-la a todo o tempo, e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Fiscalizar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT, no exercício das suas competências;
- b) Pela CT, a solicitação de um mínimo de 100 ou de 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos na alínea b) do artigo 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário pode reunir com carácter de emergência, sempre que tal se mostre necessário, para uma tomada de posição urgente dos trabalhadores sobre as matérias que o exijam.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência que determina a sua convocação, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza das matérias a submeter ao plenário e do carácter de emergência do mesmo bem como a elaboração da respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam votadas favoravelmente pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar validamente sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é sempre secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e das subcomissões de trabalhadores, ou de algum ou alguns dos seus membros, à aprovação e alteração dos estatutos e à adesão às comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem deliberar submeter outras matérias aos sistemas de votação previsto no n.º 3.

Artigo 11.º

Discussão no plenário

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

a) Destituição da CT ou de algum ou alguns dos seus membros, bem como de subcomissões de trabalhadores ou de algum ou alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos;

c) Alteração do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

IV — Atribuições, competências, direitos e deveres da Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza e representatividade da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e fiscalizado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão, actuação e representação democrática dos trabalhadores, a CT exerce por si e em nome próprio as atribuições, competências e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competências da CT

Compete à CT:

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

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

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

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — As competências enunciadas no artigo anterior devem ser entendidas e exercidas sem prejuízo das atribuições e das competências próprias da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e das comissões intersindicais, ou vice-versa, devendo ser estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições, competências e direitos, a CT 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 e controlo, bem como em toda a actividade, do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

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

d) Fazer cumprir pela entidade patronal, órgão de gestão da empresa, e por todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas da Constituição da República e da lei respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

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

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalha-

dores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e à hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

A CT detém e exercita todos os direitos necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins, em conformidade com o disposto na Constituição da República e na lei, gozando, designadamente, dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito de informação

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

2 — Ao direito da CT previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação que vinculam não só o órgão de gestão da empresa mas também todas as entidades públicas com competência para decidir em matérias relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;

c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

d) Situação do aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e parafiscais;

j) Projecto de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui a realização das reuniões previstas no artigo 18.º dos presentes estatutos, nas quais a CT tem o direito de solicitar e obter as informações necessárias ou convenientes à prossecução dos seus fins.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de gerência da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de gerência da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos da empresa:

a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;

c) Quaisquer medidas, designadamente de reorganização ou de reestruturação da empresa ou dos seus estabelecimentos ou unidades produtivas, de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou um agravamento substancial das suas condições de trabalho e ainda as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

d) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

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

f) Modificação dos critérios de base da classificação profissional e de promoções;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou dos estabelecimentos;

h) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

i) Tratamento de dados biométricos;

j) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

k) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

l) Despedimento individual dos trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Despedimento ou despedimentos por extinção do posto de trabalho.

2 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

3 — Os pareceres referidos no n.º 1 devem ser solicitados, por escrito, pelo conselho de gerência da empresa, e devem ser emitidos pela CT, com excepção dos previstos nas alíneas j) e l), no prazo máximo de 10 dias a contar da data da recepção do escrito em que forem solicitados, sem prejuízo da possibilidade da concessão de prazo mais longo, a solicitação da CT, em atenção à extensão ou à complexidade da matéria.

4 — No caso da alínea j) do n.º 1 o prazo de emissão do respectivo parecer é de cinco dias, nos termos do artigo 357.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e no caso da alínea l) do mesmo n.º 1 o prazo para a emissão do respectivo parecer é de cinco dias úteis, nos termos do artigo 414.º, n.º 3, da Lei n.º 99/2003, de 29 de Agosto.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue ao conselho de gerência da empresa, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce as competências, bem como goza dos direitos e atribuições, seguintes:

a) Apreciar 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) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria das condições de trabalho e das condições de higiene e segurança;

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

Artigo 22.º

Reorganização de unidades produtivas

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

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no n.º 1;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios da reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos respectivos motivos e no processo para despedimento colectivo, através do parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Intervir nos despedimentos por extinção do posto de trabalho, nos termos da legislação aplicável;

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

e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

f) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

g) Visar os mapas de quadro de pessoal.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

V — Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 26.º

Tempo para o exercício do direito de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os presentes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e du-

rante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

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

Artigo 27.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.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite de quinze horas por ano.

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

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos e necessárias ou convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

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

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

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

Artigo 32.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores dispõem,

para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei:

- a) Subcomissões de trabalhadores — 8 horas por mês;
- b) Comissões de trabalhadores — 25 horas por mês;
- c) Comissões coordenadoras — 20 horas por mês.

2 — A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si mesma definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25$$

em que C representa o crédito global e n o número de membros da CT.

3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade, não podendo ser distribuídas a cada um dos seus membros mais de 40 horas mensais.

4 — A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros exerça funções a meio tempo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 quanto ao crédito de horas restantes.

5 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das organizações 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 aos vários órgãos a que pertence.

6 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficie desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores, com a diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efectivo.

7 — A utilização do crédito de horas pelos membros da CT é comunicada por estes por escrito ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de dois dias, sem prejuízo de o poder ser feito em prazo menor, por motivo atendível.

Artigo 33.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das atribuições e actividades da CT pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

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

2 — É proibido à empresa promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre as suas decisões e actuação.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades dos órgãos representativos dos trabalhadores previstos nos presentes estatutos ou de se demitir dos cargos previstos nos mesmos;

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

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais, designadamente da protecção especial prevista nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

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

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

VI — Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, conforme o artigo 464.º, alínea e), da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores existentes na empresa à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário, convocado extraordinariamente, nos termos dos artigos 5.º, alínea b), e 7.º, n.º 2, dos presentes estatutos, elege uma CT provisória, que exercerá interinamente funções até à eleição de uma nova CT, a qual deverá ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

4 — Compete à comissão eleitoral, nos termos dos presentes estatutos, a convocação e organização do acto eleitoral a que alude o n.º 3.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a seis interpostas da mesma.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º, n.º 2.

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

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

2 — Em caso de gozo de férias ou de impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período de duração das férias ou do impedimento.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os seus fundamentos, o prazo da sua validade e a identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria simples dos seus membros.

Artigo 45.º

Coordenação e deliberações da CT

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião deste órgão após a investidura, o qual é designado pela lista com maior número de votos e exerce funções de acordo com o n.º 4 do artigo 32.º

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes na reunião, com possibilidade de recurso ao plenário em caso de empate se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, competindo a sua convocação, se necessário, no caso de as reuniões não ficarem marcadas de umas para as outras, ao respectivo coordenador.

2 — As reuniões extraordinárias da CT realizar-se-ão:

a) Sob convocação do respectivo coordenador, quando ocorram motivos justificativos;

b) Sob convocação do respectivo coordenador, a requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento da CT

A actividade da CT é financiada com as receitas provenientes das contribuições dos trabalhadores da empresa.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT, salvo se a sua constituição não coincidir com a eleição da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nos presentes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer a competência que nelas for delegada, nos termos da lei, pela CT;

b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse do colectivo dos trabalhadores e para a normal actividade da própria CT;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a CT, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida;

d) Executar as deliberações do plenário de trabalhadores da empresa e da CT;

e) Dirigir os plenários descentralizados;

f) Convocar os plenários sectoriais.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores das empresas do sector ferroviário e intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT é membro da comissão coordenadora das comissões de trabalhadores das empresas do sector ferroviário, da comissão coordenadora dos transportes e das coordenadoras de outras empresas, com as quais articula a sua actividade, visando o fortalecimento da cooperação e da solidariedade entre os trabalhadores e as suas organizações representativas.

VII — Comissão eleitoral

Artigo 51.º

Membros eleitos da comissão eleitoral

Com a devida antecedência em relação ao termo do mandato da CT, de modo a que seja possível o cumprimento dos prazos a que aludem os artigos seguintes, o plenário elege uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores.

Artigo 52.º

Composição e apresentação das listas de candidaturas à CE

1 — Os três trabalhadores eleitos para a CE desempenharão um deles o cargo de presidente e os outros dois os cargos de vogais, devendo constar das listas de candidaturas à CE a indicação dos cargos a que os trabalhadores se candidatam.

2 — As listas de candidaturas à CE poderão ser apresentadas por 100 ou por 20% dos trabalhadores inscritos nos cadernos eleitorais.

Artigo 53.º

Membros designados da CE

Cada uma das listas concorrentes à eleição da CT tem o direito de designar um delegado, que também faz parte integrante da CE.

Artigo 54.º

Competências da CE

Compete à CE organizar e dirigir o acto eleitoral, quer relativamente à CT quer relativamente às subcomissões de trabalhadores, designadamente:

a) Convocar o acto eleitoral da CT com uma antecedência mínima de 15 dias sobre a data prevista para a sua realização;

b) Publicitar o acto eleitoral através da afixação da convocatória, designadamente nos locais destinados pela empresa à afixação de propaganda, bem como noutros locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores;

c) Elaborar o regulamento eleitoral da CT e publicitá-lo na mesma data em que for publicitada a convocação do acto eleitoral;

d) Enviar ao órgão de administração da empresa, no mesmo dia da sua publicitação, mediante carta registada com aviso de recepção, ou por entrega através de protocolo, cópia da convocatória do acto eleitoral, bem como solicitar-lhe a entrega, no prazo de 48 horas, do caderno eleitoral;

e) Proceder, após a sua entrega, à imediata afixação do caderno eleitoral na empresa, bem como assegurar que o mesmo se encontra disponível para consulta pelos trabalhadores interessados;

f) Receber as listas de candidaturas à eleição da CT e nesse acto entregar aos respectivos apresentantes um recibo de que constem a data e a hora da apresentação, registando essas mesmas data e hora no original recebido;

g) Rejeitar as listas de candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos termos dos presentes estatutos;

h) Apreciar a regularidade e a conformidade com a lei e com os presentes estatutos das listas de candidaturas apresentadas e, quando for o caso, notificar os respectivos proponentes para suprirem, no prazo definido no regulamento eleitoral, as deficiências encontradas;

i) Publicitar as listas de candidaturas aceites, através da sua afixação designadamente nos locais destinados pela empresa à afixação de propaganda, bem como noutros locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores;

j) Presidir ao acto eleitoral, sem prejuízo das competências que em cada secção são exercidas pelos respectivos presidentes e vogais, e sem prejuízo do direito à designação, para cada mesa de voto, de um representante de cada grupo de proponentes de lista de candidatura à eleição para a CT, nos termos definidos no regulamento eleitoral;

k) Proceder ao apuramento global do resultado da votação para a eleição da CT;

l) Lavrar, rubricar e assinar uma acta do apuramento global do resultado da votação para a eleição da CT de que conste tudo o que se passe no referido apuramento;

m) Proceder, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento a que alude a alínea anterior, à proclamação dos trabalhadores eleitos para a CT, para tanto procedendo à afixação dos resultados da votação, bem como da cópia da respectiva acta, no local ou locais onde a votação teve lugar, e comunicá-los à administração da empresa;

n) Requerer, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento a que alude a alínea k), ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 55.º

Funcionamento da CE

1 — A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente, para o exercício das competências previstas nas alíneas a) a n) do artigo 54.º

2 — A CE reúne extraordinariamente sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

3 — A CE poderá reunir e deliberar validamente desde que se encontre presente na reunião a maioria simples dos seus membros.

4 — As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes na reunião.

Artigo 56.º

Duração do mandato da CE

O mandato da CE cessa com a proclamação dos membros eleitos da CT a que alude a alínea m) do artigo iv, sem prejuízo de, antes de tal cessação, a CE estar obrigada a fazer os requerimentos e a expedir os documentos, diri-

gidos ao ministério responsável pela área laboral, a que alude a alínea n) do artigo 54.º

Artigo 57.º

Regime subsidiário

No caso de o plenário não eleger, nos termos dos presentes estatutos, uma CE, esta é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes à eleição da CT e por igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição, nos termos do artigo 340.º, n.º 5, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

VIII — Regulamento eleitoral

Artigo 58.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante dos presentes estatutos o regulamento eleitoral que se segue.

Artigo 59.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a mesma.

Artigo 60.º

Princípios gerais de voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontram temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 61.º

Caderno eleitoral

O caderno eleitoral a que aludem as alíneas d) e e) do artigo 54.º dos presentes estatutos é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 62.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

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

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais de afixação de documento de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, bem como é difundida pelos meios adequados a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma

data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou mediante entrega por protocolo.

Artigo 63.º

Quem pode convocar o acto

O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias pela CE constituída nos termos dos presentes estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 64.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser apresentadas com lema ou sigla e, eventualmente, com símbolo.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até ao 10.º dia antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essas mesmas data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE.

Artigo 65.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com a lei e com os presentes estatutos.

3 — As irregularidades podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos da rejeição, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 66.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data designada para a realização do acto eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, as listas de candidaturas aceites.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a

cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 67.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 68.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 69.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais de modo a que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa, devendo, porém, a sua duração e o seu termo serem prévia e publicamente definidos pela CE.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, devendo, na segunda hipótese, fazê-lo pelo menos trinta minutos antes e sessenta minutos depois do fim desse período.

Artigo 70.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para o efeito de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou dos estabelecimentos.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm o direito de votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento ou, caso tal não seja possível, a votar por correspondência.

7 — Poderão constituir-se mesas ambulantes por mais de um estabelecimento da empresa.

Artigo 71.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos pela CE de entre os trabalhadores constantes do caderno eleitoral.

2 — Sendo várias as mesas de voto a constituir, os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 72.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e os respectivos lemas ou siglas e símbolos se todos os tiverem.

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

4 — A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia boletins de voto, com a antecedência necessária, aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 73.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral, nos termos dos números seguintes.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-lhes que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

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

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas pela mesa de voto em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa de voto, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuída a fim de recolher os votos dos respectivos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 74.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do encerramento da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com a indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, fazendo dele constar os dizeres «Voto por correspondência», o qual, por sua vez, introduz no envelope que enviará por correio registado.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim de voto na urna.

Artigo 75.º

Valor dos votos

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

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

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando nele tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o boletim de voto por correspondência que não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 74.º, n.º 3, dos presentes estatutos, ou seja, que é recebido pela mesa de voto em envelope que não esteja devidamente fechado.

Artigo 76.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento da votação têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles rubricada em cada uma das páginas e assinada na última, fazendo parte integrante dela o registo de presenças a que aludem os n.ºs 4 e 5 do artigo 73.º

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado pela CE com base nas actas das mesas de voto.

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

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 77.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento da votação global e da proclamação são afixadas pela CE a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 78.º

Recurso para impugnação

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos presentes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto a impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado, acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previsto na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a competente acção ou procedimento cautelar, em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se as mesmas, com violação dos presentes estatutos ou da lei, tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelos representantes do Ministério Público, ou nos termos do n.º 6, suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 79.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — O plenário é convocado, para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2, pela CT, a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, alínea b), se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento a que alude o n.º 3.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 bem como a conseqüente convocatória do plenário devem conter a indica-

ção sucinta dos fundamentos invocados para a proposta de destituição.

6 — A proposta de destituição é subscrita por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A tomada da deliberação sobre a proposta de destituição é precedida de discussão no plenário.

8 — No mais, aplicam-se à tomada da deliberação, com as necessárias adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 80.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — As eleições das subcomissões de trabalhadores têm todas lugar na mesma data e é simultânea a sua entrada em funções, aplicando-se-lhes, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

2 — Aplicam-se também às subcomissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações, as regras do presente capítulo sobre a destituição da CT.

Artigo 81.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo VIII, regulamento eleitoral para a CT, aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 82.º

Dissolução

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

IX — Disposições finais e transitórias

Artigo 83.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

Registada em 13 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 157 do livro n.º 1.

ACP — Serviços de Assistência, L.ª — Alteração

Alteração, aprovada em votação realizada em 17 de Março de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011.

Artigo 13.º

.....
.....
f) (Eliminada.)

Artigo 48.º

.....
3 — A Comissão de Trabalhadores articulará a sua actividade com a actividade das subcomissões de trabalhadores, a qual será regulada e adaptada às normas previstas nestes estatutos.

Artigo 53.º

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações

tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

4 — Funcionamento da CE:

Artigo 56.º

.....
2 — Na falta da comissão eleitoral, o acto eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Registada em 13 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 157 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal da Moita

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, Direcção Regional de Setúbal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 11 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Moita:

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, pessoa colectiva n.º 500912742, com sede em Rua de D. Luís I, 20-F, 1249-126 Lisboa, através das suas estruturas representativas — Comissão Sindical das Autarquias do Concelho da Moita, vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (diploma que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), procedemos ao cumprimento do mesmo, efectuando a comunicação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (Ministério da Administração Pública e Ministério do Trabalho) e à entidade empregadora pública (Município da Moita).

Mais se comunica que a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 11 de Julho de 2011.»

Irmãos Cavaco, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo

do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Irmãos Cavaco, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, de que no dia 22

de Julho de 2011 realizar-se-á na empresa Irmãos Cavaco, S. A., com morada na Rua de Viana da Mota, 8, apartado 7, 4524-909 Santa Maria da Feira, o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.»

Seguem-se as assinaturas de 133 trabalhadores.