



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

— Greve da RESIESTRELA no dia 19 de Maio de 2011	2726
— Greve dos CTT — Correios de Portugal, S. A., no dia 19 de Maio de 2011	2727
— Greve do CDP 7800 de Beja dos CTT, S. A., no dia 3 de Junho de 2011	2728
— Greve na CP Carga, S. A., e na CP Comboios, E. P. E., no período de 28 de Maio a 30 de Junho de 2011	2730
— Greve dos CDP 7040 de Arraiolos e 7100 de Estremoz dos CTT, S. A., no dia 3 de Junho de 2011	2734
— Greve da EPAL, S. A., no período de 6 de Junho a 7 de Julho de 2011 (trabalho extraordinário)	2736
— Greve na CP Carga, S. A., a partir de 15 de Junho de 2011 e por tempo indeterminado	2737
— Greve na TAP, S. A., nos dias 18, 19, 20, 25 e 26 de Junho de 2011 e nos dias 1, 8, 15, 22 e 29 de Julho de 2011	2738

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras	2739
— Contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outra	2742
— Contrato colectivo entre a AIM — Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo — Alteração salarial e outra	2743
— Contrato colectivo entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2745
— Acordo colectivo entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração salarial e outras	2765
— Acordo de empresa entre a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Revisão global	2768
— Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2788

— Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras 2789

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:

— SITECIS — Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul — Alteração	2792
— FENEI — Federação Nacional do Ensino e Investigação — Alteração	2793
— Sindicato Democrático dos Professores do Sul — Alteração	2793

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APAME — Associação Portuguesa de Agências de Meios — Alteração	2808
— Associação Nacional das Farmácias — Alteração	2809

II — Direcção:

— APAME — Associação Portuguesa de Agências de Meios — Substituição	2810
---	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— ENSINAVE — Educação e Ensino Superior do Alto Ave, S. A.	2810
— Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa, designada por Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa — CIL — Alteração	2815
— EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A. — Alteração	2821
— EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A. — Alteração	2831
— EDA — Electricidade dos Açores, S. A. — Alteração	2840

II — Eleições:

— Olá, S. A. — Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares	2850
— Comissão e subcomissão de trabalhadores da empresa CTT — Correios de Portugal, S. A.	2850
— Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa, designada por Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa — CIL	2855
— ENSINAVE — Educação e Ensino Superior do Alto Ave, S. A.	2855

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e de Saneamento do Baixo Mondego — Bairrada, S. A.	2856
— FISIFE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A.	2856
— Junta de Freguesia de Famões	2856
— Junta de Freguesia da Pontinha	2856
— Junta de Freguesia de Carnide	2857
— TESCO — Componentes para Automóveis, L. ^{da}	2857
— Martifer II Inox, S. A.	2857

II — Eleição de representantes:

— Motometer Portuguesa, L. ^{da}	2857
— Inapal Plásticos, S. A.	2858
— ALBRA — Indústria de Alumínios, L. ^{da}	2858
— SOCICARRIL — Sociedade de Construções Ferroviárias, L. ^{da}	2858

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

SIGLAS

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



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve da RESIESTRELA no dia 19 de Maio de 2011

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 24/2011-SM.

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

Assunto: processo n.º 24/2011-SM — greve dos trabalhadores dos RESISTRELA, no dia 19 de Maio de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

Antecedentes processuais

1 — Em *e-mail* recebido a 10 de Maio 2011, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, remeteu à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES):

— Aviso prévio de greve, subscrito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL), com data de 3 de Maio de 2011, para greve a realizar das 0 às 24 horas do dia 19 de Maio de 2011;

— Acta da reunião convocada nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho:

— Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa Resíduos Sólidos, S. A. (RESIESTRELA).

2 — Acontece, na verdade, que a actividade da empresa acima referida se integra, de acordo com a DGERT, no âmbito das actividades que satisfazem necessidades sociais impreteríveis, nos termos do disposto na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, sendo certo que a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve na empresa não se encontra regulada em instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

3 — O sindicato em causa (STAL) não compareceu à reunião realizada na DGERT, tendo comunicado via fax, tendo dado por reproduzidas a posição assumida a propósito dos serviços mínimos na greve realizada em 24 de Novembro de 2010. Tal posição do sindicato consta de documento que integra a acta acima referida.

4 — A entidade empregadora (RESIESTRELA, S. A.) reiterou, quanto aos serviços mínimos, posições assumidas em greves análogas realizadas na empresa.

5 — Ficaram assim reunidos os requisitos indicados no artigo 538.º, n.º 4, do CT, para a definição de serviços

mínimos, com recurso à intervenção de tribunal arbitral, o qual ficou constituído como segue:

Árbitro presidente — António de Dornelas Cysneiros;
Árbitro da parte trabalhadora — Vítor Norberto Ferreira;
Árbitro da parte empregadora — Manuel Cavaleiro Brandão.

O tribunal, assim constituído, reuniu no dia 13 de Maio de 2011, às 10 horas, começando por analisar o *e-mail* recebido do sindicato (STAL) em 12 de Maio de 2011, que comunicava a sua não comparência à audiência e a sua posição quanto à desnecessidade de quaisquer serviços mínimos (anexo n.º 1). De seguida ouviu o representante da empresa, às 10 horas e 30 minutos.

Compareceu, em representação da RESIESTRELA (anexo n.º 2), Carlos Pais.

6 — O representante da empresa entregou documento (anexo n.º 3) em que fundamenta a posição da empresa quanto à necessidade de serviços mínimos em termos análogos aos constantes das decisões dos processos n.ºs 36, 38 e 57, todos de 2010. Das informações colhidas do representante da empresa, merece especial referência o facto de a greve ocorrer num dia em que tem lugar normalmente a descarga e a consequente necessidade recepção de resíduos entregues pelos municípios.

Decisão

Tudo ponderado, tendo principalmente em conta os riscos de salubridade e de incêndio postos em causa por esta greve e o que já foi decidido nos processos n.ºs 36, 38 e 57, todos de 2010, o tribunal deliberou por unanimidade que não deveriam ser suspensas nem a actividade da ETAR nem a deposição de resíduos no aterro.

Assim sendo, os serviços mínimos a prestar pelos trabalhadores na RESIESTRELA no próximo dia 19 de Maio de 2011 ficam assim definidos, em termos de recursos necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis, em causa nesta greve:

— Um trabalhador pelo período da greve para garantir as descargas no aterro que venha a ser efectuadas pelos municípios abrangidos pela actividade da empresa, bem como a prevenção dos riscos de incêndio;

— Um trabalhador pelo período da greve para monitorização da actividade da ETAR.

Lisboa, 13 de Maio de 2010.

António de Dornelas Cysneiros, árbitro presidente.

Vítor Norberto Ferreira, árbitro da parte trabalhadora.

Manuel Cavaleiro Brandão, árbitro da parte empregadora.

Greve dos CTT — Correios de Portugal, S. A., no dia 19 de Maio de 2011

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 25/2011-SM.

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

Assunto: greve dos trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal, S. A., no dia 19 de Maio de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Antecedentes

1 — Por ofício datado de 10 de Maio de 2011, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, remeteu à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) comunicação com a indicação de que se destinava a dar cumprimento ao disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Outubro, para constituição de tribunal arbitral tendo em vista a prestação de serviços mínimos a realizar durante a greve dos trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal, S. A., bem como dos meios necessários para os assegurar. A greve está marcada para todo o dia 19 de Maio de 2011 (quinta-feira).

Juntas a tal ofício, constavam cópias dos seguintes documentos:

a) Aviso prévio de greve do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

b) Aviso prévio de greve do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV);

c) Acta da reunião convocada, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do CT, reunião que teve lugar no dia 10 deste mês e na qual não foi possível chegar a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida;

d) Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa.

2 — Da acta mencionada, para além das informações indicadas, constam ainda alguns elementos com interesse, como, de resto, era expectável.

Desde logo, a informação de que os representantes dos CTT (empresa) terão considerado insuficientes os serviços mínimos propostos pelos sindicatos, nos dois mencionados avisos prévios de que são autores e que, por isso mesmo, apresentaram a sua própria proposta sobre tais matérias.

3 — Os serviços mínimos em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção colectiva, sendo certo, como já ficou dito, que os sindicatos e a empresa não lograram chegar a acordo na reunião relatada na acta.

Consta, ainda, de tal acta o entendimento de que os CTT, sendo a empresa concessionária dos serviços de correios no território nacional, bem como dos mesmos serviços internacionais com origem ou destino no território nacional, prestam serviços susceptíveis de satisfazer necessidades

sociais impreteríveis, como, de resto, resulta do disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

4 — Não obstante os avisos prévios referidos contemrem unicamente referências genéricas, sem concretizar as pretensões socioprofissionais dos trabalhadores, tendo em conta algumas das menções dos avisos prévios, mormente com pretensões de aumento salarial e de desbloqueio da contratação colectiva, torna-se despiciendo discutir da licitude da declaração de greve.

II — Arbitragem

5 — Assim sendo e uma vez que:

— A actividade dos CTT — Correios de Portugal, S. A., ainda que parcialmente, se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, cuja prestação correspondente não é susceptível de ser adiada [artigo 537.º, n.º 2, alínea *a*), do CT];

— Os CTT se enquadram no sector empresarial do Estado [artigo 538.º, n.º 4, alínea *b*), do CT];

a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve, sob pena de não serem satisfeitas as referidas necessidades sociais impreteríveis, foi cometida a este tribunal arbitral, que, nos termos do disposto no citado Decreto-Lei n.º 259/2009, ficou constituído como segue:

— Árbitro presidente — Pedro Romano Martinez;

— Árbitro dos trabalhadores — Francisco José Martins;

— Árbitro dos empregadores — Manuel Pires do Nascimento.

O tribunal reuniu no dia 13 de Maio, às 10 horas e 30 minutos, nas instalações do CES, tendo de imediato decidido ouvir as partes, o que aconteceu de modo sucessivo, primeiro os representantes das associações sindicais e depois a representante dos CTT, que se apresentaram todos devidamente credenciados.

Tanto o SNTCT como o SINTTAV fizeram-se representar por:

— Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;

— Domingos Assunção Baptista Ceia.

Os CTT, por sua vez, fizeram-se representar por Luísa Teixeira Alves.

III — Circunstâncias do caso e seu enquadramento

6 — Tendo em conta que a greve de 19 de Maio tem uma duração de vinte e quatro horas numa quinta-feira e que foi amplamente divulgada, a determinação de serviços mínimos deve assentar em critérios diversos daqueles em que se definem tais serviços em greves anteriores, não só mais longas como em dias anteriores ou posteriores a fim-de-semana ou feriado.

Por outro lado, como decorre dos avisos prévios e da proposta da empresa assim como das explicações dos representantes — tanto dos sindicatos como da empresa — feitas ao tribunal, há uma ampla convergência no que respeita à determinação de serviços mínimos.

Acresce que em decisões arbitrais anteriores (nomeadamente os processos n.ºs 19/2010, 35/2010, 52-53/2010 e

23/2011) foram fixados serviços mínimos com assertivas e correctas ponderações na sua determinação, que não devem ser descuradas nesta greve.

7 — No respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do CT), foram ponderados os interesses da população no que respeita particularmente à distribuição de encomendas postais contendo medicamentos e produtos perecíveis e de vales postais com prestações destinadas a assegurar encargos familiares.

Na eventualidade de uma greve prolongada (dois ou mais dias seguidos ou em dias a que se segue um fim-de-semana ou um dia feriado), haveria igualmente que ponderar a necessidade de distribuição de certo correio urgente, nomeadamente correio registado de tribunais ou de estabelecimentos de saúde. Mas não é o caso; trata-se de uma greve de vinte e quatro horas a ter lugar numa quinta-feira.

IV — Decisão

Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu definir do seguinte modo os serviços mínimos a prestar durante a greve convocada para a empresa CTT, no dia 19 de Maio de 2011:

- 1) Abertura de uma estação de correio em cada município;
- 2) Garantia da segurança e manutenção das instalações e do equipamento;
- 3) Distribuição de telegramas e de vales telegráficos;
- 4) Distribuição de vales postais da segurança social bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;
- 5) Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;
- 6) Abertura dos centros de tratamento de correspondência e dos centros de distribuição postal necessários para o fim indicado nos pontos 3), 4) e 5).

Como decorre da justificação constante do ponto III, nomeadamente do n.º 7 *in fine*, no contexto desta greve, diversamente de decisões constantes de acórdãos anteriores, não se determina a prestação de serviços mínimos no que respeita a «[t]ratamento e distribuição de correio registado com origem em entidades públicas que permita, a partir do seu exterior, perceber que a sua entrega está sujeita a prazo, que dele deriva o cumprimento de um prazo ou que contém convocatória para apresentação em organismo público, designadamente, quando emitido por autoridades policiais ou organismos com competências inspectivas, Tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da Administração Fiscal», porquanto a greve em causa tem uma duração de vinte e quatro horas, ocorre numa quinta-feira, podendo esta correspondência ser distribuída no dia seguinte (20 de Maio).

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos, deverão os representantes dos Sindicatos, de acordo com o disposto

no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa CTT, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até vinte e quatro horas antes do início da greve.

A prestação de serviços mínimos, tal como estabelecida nesta decisão, mormente nos termos prescritos no parágrafo anterior, durante o período de greve, não será exigível aos trabalhadores aderentes à greve desde que os referidos serviços mínimos possam ser totalmente assegurados por trabalhadores não aderentes à greve.

Lisboa, 16 de Maio de 2011.

Pedro Romano Martinez, árbitro presidente.

Francisco José Martins, árbitro da parte trabalhadora.

Manuel Pires do Nascimento, árbitro da parte empregadora.

Greve do CDP 7800 de Beja dos CTT, S. A., no dia 3 de Junho de 2011

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 26/2011-SM.

Conflito: artigo 538.º CT — determinação de serviços mínimos (SM).

Assunto: greve de trabalhadores do CDP 7800 de Beja dos CTT, S. A., no dia 3 de Junho de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Os factos

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT), remeteu, com data de 11 de Maio de 2011, um pré-aviso de greve, ao conselho de administração dos CTT — Correios de Portugal, S. A. (adiante CTT), e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

O pré-aviso refere-se a uma greve a ter lugar no Centro de Distribuição Postal 7800 Beja (adiante CDP/ 7800 Beja), abrangendo todos os trabalhadores, «das 00H00 às 24H00 do dia 03/06/2011».

2 — Em 18 de Maio de 2011, foi recebida no Conselho Económico e Social (adiante CES) um ofício da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

- a) Pré-aviso acima referido;
- b) Acta da reunião realizada, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 538.º do CT, na qual não foi

possível chegar a acordo sobre a definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve.

3 — Desta acta, para além da informação já referida, verifica-se que a reunião nela reportada teve lugar no dia 18 de Maio de 2011, nos serviços da DGERT, e que nela participaram representantes do SNTCT e dos CTT.

Verifica-se, também, que os serviços mínimos não estão regulados por convenção colectiva e que na reunião, convocada precisamente para definir de serviços mínimos, não foi possível fazê-lo por acordo das partes.

O SNTCT apresentou, no pré-aviso de greve, uma proposta de definição de serviços mínimos.

O mesmo fizeram os representantes dos CTT apresentando uma proposta que foi junta à acta da referida reunião como anexo n.º 4.

Após analisar a proposta da empresa, o SNTCT declarou que a aceitaria, salvo quanto à inclusão do correio registado e aos recursos humanos a afectar para assegurar os serviços mínimos. Uma vez que essas ressalvas não forem aceites pelos CTT, não foi possível definir os serviços mínimos por acordo.

II — O tribunal arbitral

4 — Estando preenchidos os pressupostos de que o disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do tribunal arbitral, o CES promoveu a formação do mesmo através do competente sorteio, ficando assim constituído:

- Árbitro presidente — Pedro Furtado Martins;
- Árbitro dos trabalhadores — Vítor Ferreira;
- Árbitro dos empregadores — João Valentim.

O tribunal arbitral reuniu em 24 de Maio de 2011, pelas 10 horas, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto e das suas conexões com outras situações semelhantes, foram ouvidas as partes. Primeiro teve lugar a audição dos representantes do SNTCT e depois a dos representantes dos CTT, que se apresentaram todos devidamente credenciados.

O SNTCT fez-se representar por:

- Victor Manuel Teixeira Narciso;
- Carlos Alberto Infante Galvão.

Os CTT fizeram-se representar por Maria Luísa Teixeira Alves.

5 — Nas reuniões que tiveram com os membros do tribunal arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos. Contudo, não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo susceptível de dispensar a decisão deste colégio, porquanto, e em síntese:

— O SNTCT reiterou que não aceitava a inclusão nos serviços mínimos a prestar do correio registado, invocando a circunstância de a greve ter apenas a duração de um dia e alegando que, de qualquer modo, esse tipo de correio já estaria a ser entregue com atraso, não se cumprindo a regra ou padrão de qualidade que pressupõe a entrega no dia útil seguinte.

Quanto aos trabalhadores a afectar aos serviços mínimos, esclareceu que a sua oposição não respeitava ao número a indicar, mas ao facto de os CTT não utilizarem trabalhadores não aderentes à greve para executar esses serviços e não aceitarem que o sindicato designasse para realizar esses serviços os dois dirigentes sindicais e os dois delegados sindicais que também eram trabalhadores do CDP em causa e que integravam os piquetes de greve.

— Os CTT insistiram que os serviços mínimos deviam incluir o correio registado, na esteira das anteriores decisões tomadas em casos semelhantes, pois, embora a greve apenas estivesse declarada para o dia 3 de Junho, esse dia situava-se entre um feriado — o feriado municipal de dia 2 de Junho — e o fim-de-semana subsequente.

Sobre a questão dos trabalhadores indicados para prestar os serviços mínimos, a empresa declarou que o problema derivava da circunstância de o Sindicato designar trabalhadores que se encontravam a exercer actividades sindicais, o que, no entender dos CTT, não correspondia ao que a lei pretende, uma vez que os trabalhadores não poderão estar a exercer simultaneamente actividades sindicais e a prestar os serviços mínimos.

A empresa negou também que não estivesse a ser cumprida a norma de qualidade do correio registado, contrariando a afirmação do SNTCT.

III — As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

6 — Os serviços prestados pelas entidades enumeradas no artigo 537.º, n.º 2, do CT, entre as quais se contam os CTT, são em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis por corresponderem ao conteúdo de direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Contudo, como tem sido repetidamente recordado em anteriores decisões arbitrais que se pronunciaram sobre a fixação de serviços mínimos, há que atentar nas circunstâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.

Especialmente quando estão em causa conflitos de direitos, como é o caso presente, em que a não prestação de serviços corresponde ao exercício de um direito fundamental dos trabalhadores: o direito de fazer greve.

Por isso mesmo é que a lei — artigo 538.º, n.º 5, do CT — dispõe que a definição de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação de princípio, pois só a consideração das circunstâncias de cada caso é que permitirá determinar se se está perante uma situação em que a falta da prestação de serviços por qualquer das empresas ou estabelecimentos referidos implica a insatisfação de tais necessidades.

No caso da presente greve dos CTT, a paralisação está prevista para um dia (3 de Junho), mas este é antecedido de um feriado (dia 2) e seguido de um fim-de-semana (dias 4 e 5), o que implicará a potencial interrupção por quatro dias do serviço público assegurado pelo CDP 7800/Beja no qual a greve se localiza.

Diversas greves com um enquadramento factual e temporal semelhante foram objecto de várias decisões arbi-

trais, podendo afirmar-se que existe já uma jurisprudência abundante e estável sobre situações comparáveis. Jurisprudência essa que, no essencial, tem fixado os serviços mínimos a prestar durante a greve em termos muito próximos. As principais variações dizem respeito à distribuição de correio registado, que nem sempre tem sido incluída nos serviços mínimos a prestar, pelo menos nas greves de menor duração.

IV — Decisão

7 — O presente colégio arbitral entendeu não haver razões substanciais para se afastar da linha jurisprudencial já consolidada. No que respeita ao serviço de distribuição de correio registado, considerou-se que a duração da greve no caso concreto justificava que o mesmo fosse incluído nos serviços mínimos a prestar, mas com certas especificações, na esteira do que também foi acolhido noutras decisões arbitrais. Assim, considerou-se que importava garantir a distribuição de correio registado quando este apresentasse indicadores exteriores de poder conter mensagens ou informações especialmente relevantes para os destinatários, designadamente por provir de entidades públicas e implicar a intimação ou convocação para a prática de actos cuja não realização na data anunciada ou sem que o destinatário dispusesse do adequado aviso prévio para a sua preparação lhe pudesse causar danos relevantes.

8 — Tendo presente o que antecede, designadamente a inserção da greve entre um feriado e um fim-de-semana, o tribunal arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos, a prestar durante a greve no Centro de Distribuição Postal 7800 Beja, no dia 3 de Junho de 2011:

- Abertura do centro de distribuição postal (CDP);
- Assegurar a segurança e manutenção das instalações e equipamento;
- Distribuição de telegramas e vales telegráficos;
- Distribuição de vales postais da segurança social, bem como de correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivos de rendimentos de trabalho emitidos por banco contratado pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;
- Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;
- Aceitação, tratamento e distribuição de correio registado com origem em entidades públicas que permita, a partir do seu exterior, perceber que a sua entrega está sujeita a prazo, que dele deriva o cumprimento de um prazo ou a convocatória para se apresentar em organismo público, designadamente, quando emitido por autoridades policiais ou organismos com competências inspectivas, tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da administração fiscal.

Quanto aos meios humanos para assegurar a prestação dos serviços mínimos, os representantes do SNTCT deverão em conformidade com o artigo 538.º, n.º 7, do CT identificar os trabalhadores adstritos a tal obrigação, que poderão ou não ser dirigentes sindicais (estes, desde que sejam também trabalhadores da unidade produtiva atingida

pela greve e que no decurso da paralisação não se encontrem a exercer actividades sindicais), cabendo, nos termos da mesma disposição legal, a designação ao empregador se a associação sindical não exercer essa faculdade até vinte e quatro horas antes do início do período da greve.

De qualquer modo e atentos os princípios acima citados e que estão consignados no artigo 538.º, n.º 5, do CT, recorda-se que o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só se justificará quando os serviços a prestar não possam ficar a cargo de trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 25 de Maio de 2011.

Pedro Furtado Martins, árbitro presidente.
Vítor Ferreira, árbitro da parte trabalhadora.
João Valentim, árbitro da parte empregadora.

Greve na CP Carga, S. A., e na CP Comboios, E. P. E., no período de 28 de Maio a 30 de Junho de 2011

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 27/2011-SM.

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

Assunto: greves na CP Carga, S. A., e na CP Comboios, E. P. E., para o período de 28 de Maio a 30 de Junho de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Os factos

1 — O Sindicato Nacional de Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ), o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF), o Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins (SINFA), remeteram três pré-avisos de greve, os dois primeiros datados de 13 de Maio de 2011 e o último de 16 de Maio de 2011, respectivamente, para os Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, sendo ainda destinados aos conselhos de administração da CP — Comboios de Portugal, E. P. E., e da CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., adiante designados por CP, E. P. E., e CP Carga, S. A.

Os trabalhadores representados pelas sobreditas associações sindicais tencionam exercer o direito de greve no período de 28 de Maio a 30 de Junho de 2011.

Por sua vez, o Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante (SFRCI) remeteu dois pré-avisos de greve, datados de 12 de Maio e de 17 de Maio de 2011, para o conselho de administração da CP — Comboios de Portugal, E. P. E., bem como para os referidos Ministérios, a realizar no dia 30 de Maio de 2011 e no período de 1 a 31 de Junho de 2011, respectivamente.

Finalmente, o Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens (SITRENS) remeteu um pré-aviso, datado de 17 de Maio de 2011, dirigido, apenas, à CP Carga, S. A., e,

também, aos mesmos Ministérios, para o dia 31 de Maio de 2011.

Segundo o citado aviso prévio do SMAQ, a greve será exercida nos seguintes termos:

«1.1 — Entre as 00H00 do dia 28 de Maio de 2011 e as 24H00 do dia 30 de Junho de 2011, os trabalhadores representados pelo SMAQ encontram-se em greve à prestação de trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal, em dia de feriado, nos termos do AE — SMAQ/CPEPE 2003, com falta do repouso mínimo previsto na cláusula 22.^a do AE — SMAQ/CP EPE 2003;

1.2 — Os trabalhadores representados pelo SMAQ encontram-se, ainda, em greve à prestação de todo e qualquer trabalho nos períodos de trabalho diários que abrangem, total ou parcialmente, os dias de feriado nos termos do AE — SMAQ/CP EPE 2003;

1.3 — Entre as 00H00 do dia 28 de Maio de 2011 e as 24H00 do dia 30 de Junho de 2011, os trabalhadores representados pelo SMAQ encontram-se, ainda, em greve à prestação de todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário atribuído nas escalas de serviço e nos termos da cláusula 20.^a do AE — SMAQ/CPEPE, iniciando-se porém a greve à hora efectiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto o início da condução das mesmas, mesmo que a hora efectiva da partida ocorra antes de atingir a hora de saída do período normal do trabalho previsto;

1.4 — Entre as 00H00 do dia 28 de Maio de 2011 e as 24H00 do dia 30 de Junho de 2011, sempre que se preveja a realização de condução de comboios, material motor, marchas em vazio, estas com excepção das previstas na CP Lisboa, nas linhas de Cascais e Sintra/Azambuja, se à hora prevista da sua partida não se encontrar presente, para o respectivo acompanhamento, operador de apoio/operador de revisão e venda ou outro trabalhador que o substitua, não pertencente à carreira de Condução — Ferrovia/Tracção, os trabalhadores representados pelo SMAQ encontram-se em greve à prestação de toda e qualquer trabalho a partir desse momento até final do período normal de trabalho;

1.5 — Os trabalhadores representados pelo SMAQ, afectos aos Centros de Trabalho da CP Lisboa, CP Porto e da CP Carga, SA, encontram-se em greve à prestação de todo e qualquer trabalho nos períodos de trabalho diários que abrangem, total ou parcialmente, o período de tempo compreendido entre as 04H59 e as 09H00 do dia 03 de Junho de 2011;

1.6 — Os trabalhadores representados pelo SMAQ, afectos aos Centros de trabalho da CP Longo Curso e da CP Regional, encontram-se em greve à prestação de todo e qualquer trabalho nos períodos de trabalho diários que abrangem, total ou parcialmente, o período de tempo compreendido entre as 17H00 e as 20H30 do dia 03 de Junho de 2011 [...].»

Segundo o citado aviso prévio do SNTSF, a greve será exercida nos seguintes termos:

«1 — Os trabalhadores da CP — Lisboa e CP — Porto e os trabalhadores da área comercial em serviço nas bilheteiras, independentemente da Unidade de Negócio a que pertençam, farão greve a partir da oitava hora de

serviço, iniciando-se porém a greve à hora efectiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto início do serviço, mesmo que a hora efectiva de partida ocorra antes de atingir as 8 horas de trabalho.

2 — Os restantes trabalhadores da CPe da CP — Carga farão greve ao trabalho extraordinário.

3 — Todos os trabalhadores farão greve ao trabalho em dia de descanso semanal e dia feriado e com falta de repouso nos termos previstos do AE. Nas situações de trabalho em dia de descanso ou feriado, a greve abrange todos os períodos que iniciem no dia anterior ou terminem no dia seguinte.

4 — Os trabalhadores encontram-se ainda em greve à prestação de todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e saída do período normal de trabalho atribuído nas escalas de serviço e nos termos do AE, iniciando-se porém a greve à hora efectiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto o início do serviço, mesmo que a hora efectiva de partida ocorra antes de atingir a hora de saída do período normal de trabalho.

5 — Sempre que o serviço preveja a realização de condução de comboios, material motor, marchas em vazio, os trabalhadores da condução farão greve, se à hora prevista para a sua partida não se encontrar presente para o respectivo acompanhamento do operador de apoio. Este período de greve durará o tempo em que ocorrer essa falta de acompanhante [...].»

Segundo o citado aviso prévio do SINFA, a greve será exercida nos seguintes termos:

«1.1 — Os trabalhadores da CP — Lisboa e CP — Porto e os trabalhadores da área comercial em serviço nas bilheteiras, independentemente da Unidade de Negócio a que pertençam, farão greve a partir da oitava hora de serviço, iniciando-se porém a greve à hora efectiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto início do serviço, mesmo que a hora efectiva de partida ocorra antes de atingir as 8 horas de trabalho;

1.2 — Os restantes trabalhadores da CP e da CP — Carga farão greve ao trabalho extraordinário;

1.3 — Todos os trabalhadores farão greve ao trabalho em dia de descanso semanal e dia feriado e com falta de repouso nos termos previstos do AE. Nas situações de trabalho em dia de descanso ou feriado, a greve abrange todos os períodos que iniciem no dia anterior ou terminem no dia seguinte;

1.4 — Os trabalhadores encontram-se ainda em greve à prestação de todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e saída do período normal de trabalho atribuído nas escalas de serviço e nos termos do AE, iniciando-se porém a greve, à hora efectiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto o início do serviço, mesmo que a hora efectiva de partida ocorra antes de atingir a hora de saída do período normal de trabalho;

1.5 — Sempre que o serviço preveja a realização de condução de comboios, material motor, marchas em vazio, os trabalhadores da condução farão greve, se à hora prevista para a sua partida não se encontrar pre-

sente, para o respectivo acompanhamento do operador de apoio. Este período de greve durará o tempo em que ocorrer essa falta de acompanhante [...].»

Segundo os citados avisos prévios do SFRCI, a greve será exercida nos seguintes termos:

«1 — Todos os trabalhadores da CP — EPE, integrantes da Carreira da Revisão Comercial (O.R.V.s, O.V.C.s, Assistentes Comerciais, Chefes de Equipa Comercial, Inspectores de Serviço Comercial, Inspectores Chefe do Serviço Comercial), farão greve de abstenção de prestação de todo e qualquer trabalho durante todo o seu período de trabalho entre as 00 horas e as 24 horas do dia 30 de Maio de 2011;

2 — Ficam, igualmente abrangidos [...] todos os trabalhadores cujos períodos de trabalho:

a) Se iniciem no dia 29 de Maio de 2011 e terminam depois das 00 horas do dia 30 de Maio de 2011, fazendo greve em todo o seu período de trabalho;

b) Se iniciem no dia 29 de Abril de 2011 e terminem fora da sede, fazendo greve em todo o seu período de trabalho;

c) Se iniciem fora da sede após as 24 horas do dia 30 de Maio de 2011, fazendo neste caso greve a todo o seu período de trabalho;

d) Se iniciem no dia 30 de Maio de 2011 e terminem depois das 00 horas do dia 31 de Maio de 2011, fazendo neste caso greve a todo o seu período de trabalho;

e) Os trabalhadores com as categorias de: Operador de Venda e Controlo, Chefe de Equipa Comercial, Inspector de Serviço Comercial, Inspector Chefe do Serviço Comercial, quando solicitados por parte da empresa para acompanhamentos de comboios a fim de substituir trabalhadores em greve, nos dias 29 a 31 de Maio de 2011 fazem greve a todo o seu período de trabalho;

3 — Entre as 00 horas e as 24 horas do dia 30 de Maio de 2011, os trabalhadores abster-se-ão da prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal (obrigatório/complementar) e com falta de repouso.

4 — Nas situações supra ou de serviço a indicar, os trabalhadores farão greve por um período de 8 horas após o período de repouso mínimo, caso não lhes tenha sido indicado serviço a efectuar entre as 00 horas e as 24 horas do dia 30 de Maio de 2011 [...];

5 — Todos os trabalhadores da CP — EPE, integrantes da Carreira da Revisão Comercial (O.R.V.s, O.V.C.s, Assistentes Comerciais, Chefes de Equipa Comercial, Inspectores de Serviço Comercial, Inspectores Chefe do Serviço Comercial), farão greve entre as 00 horas do dia 01 de Junho e as 24 horas do dia 30 de Junho de 2011, nos termos a seguir discriminados;

a) Entre as 00h00 do dia 01 de Junho e as 24h00 do dia 30 de Junho de 2011, os mesmos trabalhadores farão greve a todo o trabalho extraordinário/suplementar prestado fora do período normal (antecipação ou prolongamento do PNTD), em dia de descanso semanal (obrigatório/complementar), com falta de repouso, bem como a qualquer alteração às ordens de serviço de escala

em vigor, as quais não poderão sofrer qualquer alteração após a publicação do presente pré-aviso de greve;

b) Entre as 00h00 do dia 1 de Junho e as 24h00 do dia 30 de Junho de 2001, os mesmos trabalhadores encontram-se em greve à prestação de todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário (PNTD) atribuído nas escalas de serviço, iniciando, porém, a greve à hora efectiva da partida dos comboios da estação inicial cujo horário (comboio), até à estação de destino, ultrapasse a hora prevista de retirada de serviço do trabalhador indicada na sua escala, mesmo que essa hora (partida comboio) ocorra antes de atingir a sua hora prevista de retirada de serviço;

c) Os trabalhadores referidos encontram-se ainda em greve à prestação de todo e qualquer trabalho nos períodos de trabalho diários que abranjam, total ou parcialmente, os dias de feriado quer nacional quer municipal [...].»

Segundo o aviso prévio do SITRENS, a greve será exercida nos seguintes termos:

«1 — Entre as 00.00h do dia 31 de Maio de 2011 e as 24.00h do mesmo dia, os trabalhadores com a categoria de Operadores de Manobras e Operadores Chefes de Manobras da CP — Carga SA, paralisarão durante todos o período de trabalho correspondente ao dia 31 de Maio de 2011;

2 — Ficam também abrangidos por este Aviso Prévio de Greve os trabalhadores que iniciem o trabalho no dia 30 de Maio e o terminem no dia seguinte, que farão greve desde o início do período de trabalho;

3 — No caso do mesmo trabalhador realizar dois períodos de trabalho coincidentes com o dia 31 de Maio de 2011 apenas, será considerado, para efeito do Aviso Prévio de Greve, o período com maior carga horária do referido dia ou, sendo igual, apenas, será considerado o primeiro período.»

2 — Nos dias 8 e 23 de Maio de 2011, a subdirectora-geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) os referidos avisos prévios bem como as actas das reuniões realizadas com os sindicatos e as empresas nos dias 17 e 18 de Maio de 2011, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

Resulta das sobreditas comunicações que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante os períodos de greve, nem esta matéria é regulada pelos acordos de empresa aplicáveis.

Acresce tratar-se de duas empresas do sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser decidido por tribunal arbitral, nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 358.º do Código do Trabalho.

Por razões de simplicidade e economia processual, o tribunal optou pela prolação de um único Acórdão, uma vez que «estão em causa períodos de greve parcialmente coincidentes em empresas que prestam os seus serviços no mesmo sector de actividade e com natureza eminentemente complementar e identidade de âmbito geográfico, importando garantir o mesmo nível de serviços mínimos a serem

prestados», conforme o teor do despacho n.º 42/GP/2011 do presidente do CES, de 23 de Maio de 2011.

II — Tribunal arbitral

3 — O tribunal arbitral foi constituído nos termos do n.º 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente — Fausto Leite;
- Árbitro dos trabalhadores — Jorge Estima; e
- Árbitro dos empregadores — Rafael Campos Pereira.

O tribunal arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 23 de Maio de 2011, pelas 10 horas, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos SMAQ, SNTSF, SINFA, SFRCI e SITRENS e das empregadoras CP, E. P. E., e CP Carga, S. A., cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

O SMAQ fez-se representar por:

- António Medeiros;
- João Miguel;
- José Neves; e
- António Luz.

O SNTSF fez-se representar por José Manuel Oliveira.

O SINFA fez-se representar por:

- Fernando Cabrita Silvestre; e
- José Robalo Aniceto.

O SFRCI fez-se representar por Luís Bravo.

O SITRENS fez-se representar por Constantino Rodrigues.

A CP, E. P. E., fez-se representar por:

- Raquel Campos;
- Carla Santana;
- Horácio Silva de Sousa; e
- João Mendes.

A CP Carga, S. A., fez-se representar por:

- Ulisses Carvalhal;
- Armando Lopes Cruz; e
- Susana Lage.

Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo tribunal, nomadamente sobre a pequena percentagem do trabalho suplementar prestado pelos trabalhadores representados pelas associações sindicais que decidiram o recurso à greve.

III — Enquadramento jurídico

4 — A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (n.º 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (n.º 3 do artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

Efectivamente, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no sector dos transportes [n.ºs 1 e 2, alínea h), do artigo 537.º].

Por outro lado, o n.º 5 do artigo 538.º do CT preceitua que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», de harmonia com o supracitado artigo 18.º da CRP e conforme doutrina e jurisprudência unânimes.

Contudo, a natureza fundamental do direito à greve implica que, neste caso, as restrições se limitem ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, de harmonia com o princípio da menor restrição possível dos direitos fundamentais, conforme a doutrina e a jurisprudência deste tribunal arbitral (v. g. os acórdãos n.ºs 41/2007, 32/2008, 16/2009, 11/2010, 20/2010, 21/2010, 21-B/2010, 30/2010, 31/2010, 35/2010, 8/2011 e 22/2011).

5 — Em qualquer caso, são greves limitadas ao transporte ferroviário, não tendo sido anunciadas quaisquer greves noutras empresas de transporte de passageiros ou mercadorias.

No caso vertente, «não parece que a greve em causa seja susceptível de afectar alguma daquelas necessidades primárias que carecem de satisfação imediata, sob pena de ocorrerem danos irreparáveis», uma vez que, fundamentalmente, é limitada à prestação do trabalho suplementar e em dia de descanso semanal.

Além disso, a obrigação de serviços mínimos só existe se as necessidades afectadas pela greve não puderem ser satisfeitas por outros meios, designadamente pelos trabalhadores não grevistas.

Relativamente aos feriados, cumpre sublinhar que no período abrangido pela greve há, apenas, dois feriados nacionais intercalados, nos dias 10 de Junho e 23 de Junho de 2011, além de quatro feriados municipais.

Por outro lado, a greve durante todo o período de trabalho no dia 30 de Maio de 2011, somente, convocada pelo SFRCI, «com alguma probabilidade, não terá efeitos nocivos de grande dimensão», pelas mesmas razões aduzidas no acórdão n.º 39/2010 deste tribunal arbitral, de 29 de Outubro.

Por sua vez, a greve convocada pelo SMAQ para o dia 3 de Junho de 2010 abrange, apenas, o período das 4 horas e 59 minutos às 9 horas e um período, ao final da tarde, de três horas e trinta minutos.

Finalmente, a greve dos operadores de manobras e operadores chefes de manobras da CP Carga, S. A., convocada pelo SITRENS, para o dia 31 de Maio de 2011, é limitada a esta empresa de transporte de mercadorias.

No entanto, importa acautelar a segurança de pessoas e bens, garantindo os serviços necessários à segurança e

manutenção de equipamentos e instalações, nos termos prescritos no n.º 3 do artigo 537.º do CT.

IV — Decisão

6 — Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu definir os serviços mínimos nas CP, E. P. E., e CP Carga, S. A., nos termos seguintes:

1) Todos comboios que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidos ao seu destino e ser estacionados em condições de segurança;

2) Serão, também, conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco e resíduos de *fuel*;

3) Serão realizados os comboios necessários ao transporte de animais e de géneros alimentares deterioráveis;

4) Será realizado o comboio com destino a Faro e que transporta *jet fuel* para abastecimento do respectivo aeroporto, se estiver programado para os dias da greve;

5) Os representantes dos Sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até vinte e quatro horas antes do início do período de greve, devendo a CP, E. P. E., e a CP Carga, S. A., fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação;

6) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 24 de Maio de 2011.

Fausto Leite, árbitro presidente.

Jorge Estima, árbitro da parte trabalhadora.

Rafael Campos Pereira, árbitro da parte empregadora.

Greve dos CDP 7040 de Arraiolos e 7100 de Estremoz dos CTT, S. A., no dia 3 de Junho de 2011

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 28/2011 — SM.

Conflito: artigo 538.º CT — determinação de serviços mínimos (SM).

Assunto: greve de trabalhadores dos CDP 7040 de Arraiolos e 7100 de Estremoz dos CTT, S. A., no dia 3 de Junho de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Os factos

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT), remeteu, com data de 17 de Maio de 2011, dois pré-avisos de greve ao conselho de administração dos CTT — Correios de Por-

tugal, S. A. (adiante CTT), e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Os pré-avisos referem-se a uma greve a ter lugar nos centros de distribuição postal 7040 de Arraiolos e 7100 de Estremoz (adiante CDP/7040 Arraiolos CDP/7100 Estremoz), abrangendo todos os trabalhadores, «das 00H00 às 24H00 do dia 03/06/2011».

2 — Em 23 de Maio de 2011, foi recebido no Conselho Económico e Social (adiante CES) um e-mail da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

a) Pré-avisos acima referidos (anexos n.ºs 1 e 2);

b) Acta da reunião realizada, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 538.º do CT, na qual não foi possível chegar a acordo sobre a definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve.

3 — Desta acta, para além da informação já referida, verifica-se que a reunião nela reportada teve lugar no dia 23 de Maio de 2011, nos serviços da DGERT, e que nela só participaram representantes dos CTT.

O SNTCT apresentou, nos pré-avisos de greve, uma proposta de definição de serviços mínimos.

O mesmo fizeram os representantes dos CTT apresentando uma proposta que foi junta à acta da referida reunião (anexo n.º 3).

Verifica-se, também, que os serviços mínimos não estão regulados por convenção colectiva e que na reunião, convocada precisamente para os definir, não foi possível fazê-lo, em virtude da não comparência do SNTCT.

II — O tribunal arbitral

4 — Estando preenchidos os pressupostos de que o disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do tribunal arbitral, o CES promoveu a formação do mesmo através do competente sorteio, ficando assim constituído:

Árbitro presidente — António Dornelas Cysneiros;

Árbitro dos trabalhadores — Helena Carrilho;

Árbitro dos empregadores — Manuel Cavaleiro Brandão.

O tribunal arbitral reuniu em 27 de Maio de 2011, pelas 15 horas, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto e das suas conexões com outras situações semelhantes, foram ouvidas as partes. Primeiro teve lugar a audição dos representantes do SNTCT e depois dos representantes dos CTT, que se apresentaram todos devidamente credenciados.

O SNTCT fez-se representar por:

Eduardo da Rita Andrade;

Pedro Manuel Tavares Faróia.

Os CTT fizeram-se representar por Maria Luísa Teixeira Alves.

5 — Nas reuniões que tiveram com os membros do tribunal arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os

esclarecimentos que lhes foram pedidos. Contudo, não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo susceptível de dispensar a decisão deste tribunal, porquanto, e em síntese:

O SNTCT reiterou que não aceitava a inclusão nos serviços mínimos a prestar do correio registado, invocando a circunstância de a greve ter apenas a duração de um dia e alegando que, de qualquer modo, esse tipo de correio já estaria a ser entregue com atraso, não se cumprindo a regra ou padrão de qualidade que pressupõe a entrega no dia útil seguinte;

Os CTT insistiram que os serviços mínimos deviam incluir o correio registado, na esteira das anteriores decisões tomadas em casos semelhantes, pois embora a greve apenas estivesse declarada para o dia 3 de Junho, esse dia situava-se entre um feriado — o feriado municipal de dia 2 de Junho — e o fim-de-semana subsequente.

III — As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

6 — Os serviços prestados pelas entidades enumeradas no artigo 537.º, 2, do CT, entre as quais se contam os CTT, são em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis por corresponderem ao conteúdo de direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Contudo, como tem sido repetidamente recordado em anteriores decisões arbitrais que se pronunciaram sobre a fixação de serviços mínimos, há que atentar nas circunstâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.

Especialmente quando estão em causa conflitos de direitos, como é o caso presente, em que a não prestação de serviços corresponde ao exercício de um direito fundamental dos trabalhadores: o direito de fazer greve.

Por isso mesmo é que a lei — artigo 538.º, 5, do CT — dispõe que a definição de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação de princípio, pois só a consideração das circunstâncias de cada caso é que permitirá determinar se se está perante uma situação em que a falta da prestação de serviços por qualquer das empresas ou estabelecimentos referidos implica a insatisfação de tais necessidades.

No caso da presente greve dos CTT, a paralisação está prevista para um dia (3 de Junho), mas este é antecedido de um feriado (dia 2) e seguido de um fim-de-semana (dias 4 e 5), o que implicará a potencial interrupção por quatro dias do serviço público assegurado pelos centros de distribuição postal 7040 de Arraiolos e 7100 de Estremoz no qual a greve se localiza.

Diversas greves com um enquadramento factual e temporal semelhante foram objecto de várias decisões arbitrais, podendo afirmar-se que existe já uma jurisprudência abundante e estável sobre situações comparáveis. Jurisprudência essa que, no essencial, tem fixado os serviços mínimos a prestar durante a greve em termos muito próximos. As principais variações dizem respeito à distribuição de correio registado, que nem sempre tem sido incluída

nos serviços mínimos a prestar, pelo menos nas greves de menor duração.

IV — Decisão

7 — O presente tribunal arbitral verificou que a divergência entre os representantes do SNTCT e dos CTT se circunscreve à questão da distribuição do correio registado.

8 — Considerou-se, quanto a esta questão, que importa garantir a distribuição de correio registado quando este apresente indicadores exteriores de que derive a urgência da entrega, por provir de entidades públicas e implicar a intimação ou convocação para a prática de actos cuja realização na data anunciada ou dentro de adequado aviso prévio seja socialmente relevante.

9 — Tendo presente o que antecede, designadamente a inserção da greve entre um feriado e um fim-de-semana, o tribunal arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos, a prestar durante as greves nos centros de distribuição postal 7040 de Arraiolos e 7100 de Estremoz, no dia 3 de Junho de 2011:

Abertura dos centros de distribuição postal (CDP);

Assegurar a segurança e manutenção das instalações e equipamento;

Distribuição de telegramas e vales telegráficos;

Distribuição de vales postais da segurança social, bem como de correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivos de rendimentos de trabalho emitidos por banco contratado pela segurança social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;

Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;

Aceitação, tratamento e distribuição de correio registado com origem em entidades públicas que permita, a partir do seu exterior, perceber que a sua entrega está sujeita a prazo, que dele deriva o cumprimento de um prazo ou a convocatória para se apresentar em organismo público, designadamente, quando emitido por autoridades policiais ou organismos com competências inspectivas, tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da administração fiscal.

10 — Atendendo à dimensão organizacional dos CDP em causa considera-se adequado e proporcional que o conjunto de serviços mínimos atrás mencionados seja assegurado por um trabalhador no CDP de Arraiolos e por dois trabalhadores no CDP de Estremoz.

11 — Quanto aos meios humanos para assegurar a prestação dos serviços mínimos, os representantes do SNTCT deverão em conformidade com o artigo 538.º, 7, do CT identificar os trabalhadores adstritos a tal obrigação, que poderão ou não ser dirigentes sindicais (estes, desde que sejam também trabalhadores da unidade produtiva atingida pela greve e que no decurso da paralisação não se encontrem a exercer actividades sindicais), cabendo, nos termos da mesma disposição legal, a designação ao empregador se a associação sindical não exercer essa faculdade até vinte e quatro horas antes do início do período da greve.

De qualquer modo e atentos os princípios acima citados e que estão consignados no artigo 538.º, n.º 5, do CT,

recorda-se que o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só se justificará quando os serviços a prestar não possam ficar a cargo de trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 27 de Maio de 2011.

António Dornelas Cysneiros, árbitro presidente.

Helena Carrilho, árbitro da parte trabalhador.

Manuel Cavaleiro Brandão, árbitro da parte empregadora.

Greve da EPAL, S. A., no período de 6 de Junho a 7 de Julho de 2011 (trabalho extraordinário)

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 29/2011 — SM.

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

Assunto: greve dos trabalhadores da EPAL, S. A., no período de 6 de Junho a 7 de Julho de 2011 (trabalho extraordinário) — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — O processo de greve

1 — O Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI), o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente (SITE), o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP) e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP), apresentaram um aviso prévio de greve, datado de 19 de Maio de 2011, destinado ao conselho de administração da EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., assim como ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

O aviso prévio anuncia uma greve que deverá ter lugar naquela empresa, abrangendo todos os trabalhadores que laboram em regime de três turnos com folgas rotativas, nos casos de rendições individuais que ocorram em antecipação ao seu horário normal de trabalho, e restantes trabalhadores no que concerne ao trabalho suplementar e extraordinário, representados por cada um dos sindicatos, entre os dias 6 de Junho e 7 de Julho de 2011.

2 — Foi realizada, sem sucesso, uma reunião no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (DGERT) em 27 de Maio de 2011, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (adiante CT).

Nessa reunião havida no Ministério, a EPAL, S. A., apresentou uma proposta de serviços mínimos conforme documento que constitui anexo iii à acta da DGERT.

Na acta da mesma reunião, informa-se que os serviços mínimos não estão regulados em instrumento de regulamentação colectiva aplicável, nem constam de acordo anterior entre os representantes das associações sindicais e da empresa envolvida, sobre tal matéria.

II — O tribunal arbitral

1 — O tribunal arbitral foi constituído por:

Árbitro presidente — António Monteiro Fernandes;

Árbitro dos trabalhadores — António Correia;

Árbitro do empregador — Ana Jacinto Lopes;

e reuniu em 2 de Junho de 2011, pelas 15 horas, nas instalações do CES.

2 — As partes foram sucessivamente ouvidas, primeiro os representantes do CESP, SITE e SIESI, e depois os representantes da EPAL, S. A., que entregaram todos as devidas credenciais.

O CESP fez-se representar por:

Rui Fernandes Rodrigo Pato;

A SITE/CSRA fez-se representar por:

António Joaquim Navalha Garcia;

A SIESI fez-se representar por:

Manuel Garcia Correia;

José Prates Calixto;

A EPAL, S. A., fez-se representar por:

Joaquim Sereno;

Bruno Cortes Lopes;

Carlos Saraiva;

Mário Maria

III — As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

1 — Conforme se afirma em decisões anteriores respeitantes aos serviços mínimos a prestar em greves de diferentes características, torna-se necessário ter em conta as circunstâncias específicas em que cada greve se desenvolverá, para avaliar se estamos ou não perante situações que conduzam à insatisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, de necessidades de alcance social que não possam ser satisfeitas de outro modo e que não suportem qualquer adiamento.

É, com efeito, disso mesmo que trata o legislador, quando se refere a serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigo 537.º, n.º 1, do CT) e quando estabelece que a definição de tais serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do CT).

Como está pacificamente assente, o regime dos serviços mínimos não é mais do que uma forma de resolver o conflito entre direitos fundamentais consagrados na Constituição.

2 — O tribunal arbitral analisou todos os dados do problema, com especial relevo para os esclarecimentos prestados, durante a audiência, pelos representantes dos Sindicatos e da EPAL, S. A., assentando nas seguintes premissas para a decisão a tomar:

Trata-se de uma greve com a duração de cerca de um mês; A greve, nos termos do respectivo aviso prévio, limita-se à prestação de trabalho suplementar, especificando-se que, no caso dos trabalhadores que laboram em regime de três turnos com folgas rotativas, são apenas abrangidas

«rendições individuais que ocorram em antecipação ao seu horário normal»;

Foi celebrado entre as mesmas partes, em 17 de Novembro de 2010, a propósito de uma greve total de 24 horas, um acordo de serviços mínimos que define, em postos de trabalho, as necessidades funcionais mínimas a garantir em quaisquer circunstâncias (anexo I);

Foi esclarecido pelas partes que esse acordo se mantém em vigor;

Existe na empresa, para acorrer a situações anómalas e imprevisíveis, um regime de prevenção cuja aplicação não está abrangida, segundo esclarecimento dos Sindicatos, pela presente greve;

A empresa tem suspensas, dada a apresentação do aviso prévio de greve, várias admissões para o reforço do efectivo de funções essenciais, na sequência de processos de recrutamento iniciados muito antes dessa apresentação.

IV — Decisão

Assim sendo, este tribunal, tudo visto e ponderado, decide o seguinte:

1 — Declarar aplicável à presente greve o acordo sobre necessidades funcionais mínimas celebrado entre as mesmas partes em Novembro de 2010, que constitui anexo I à presente decisão.

2 — Declarar em vigor, durante a greve, o regime de prevenção existente na empresa para as situações nele previstas.

3 — Convidar a empresa a executar, com a maior brevidade, as admissões em suspenso, considerando-se que nelas não está em causa qualquer violação do regime jurídico do direito de greve.

Lisboa, 2 de Junho de 2011.

António Monteiro Fernandes, árbitro presidente.

António Correia, árbitro da parte trabalhadora.

Ana Jacinto Lopes, árbitro da parte empregadora.

Greve na CP Carga, S. A., a partir de 15 de Junho de 2011 e por tempo indeterminado

Arbitragem obrigatória

Número do processo — 30/2011-SM.

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

Assunto — Greve na CP Carga, S. A., a partir de 15 de Junho de 2011 e por tempo indeterminado — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Os factos

1 — O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (SINFB) remeteu um pré-aviso de greve, datado de 31 de Maio de 2011, para os Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Trabalho e da Solidariedade Social, sendo ainda destinados aos conselhos de administração da CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e da CP — Comboios

de Portugal, E. P. E., adiante designados por CP Carga e S. A. CP, E. P. E.

Porém, o director do Gabinete de Relações Laborais da CP, E. P. E., informou a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), por fax de 6 de Junho de 2011, que «não se prevê que a circulação de comboios seja afectada com a realização da greve em causa».

Segundo o citado aviso prévio do SINFB, a greve será exercida por tempo indeterminado a partir do dia 15 de Junho de 2011, abrangendo a prestação de:

Trabalho extraordinário;

Trabalho em dias de descanso e feriados; e

Trabalho em ramais, sempre que tenham que se deslocar nas locomotivas».

Ainda segundo o mesmo aviso prévio, os trabalhadores grevistas «quando completarem as 320 horas referente ao cômputo das oito semanas, passam a fazer seis horas de serviço por turno até completar as oito semanas em curso».

2 — No dia 6 de Junho de 2011, a subdirectora-geral da DGERT enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido aviso prévio, bem como a acta da reunião realizada com o Sindicato e a empresa CP Carga, S. A., nesse mesmo dia, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

Resulta da sobredita comunicação que não houve acordo entre o SINFB e a CP Carga, S. A., sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pelo acordo de empresa aplicável.

Acresce tratar-se de uma empresa do sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser decidido por tribunal arbitral, nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 358.º do Código do Trabalho.

II — Tribunal arbitral

3 — O tribunal arbitral foi constituído nos termos do n.º 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, com a seguinte composição:

Árbitro presidente — Fausto Leite;

Árbitro dos trabalhadores — Emílio Ricon Peres; e

Árbitro dos empregadores — António Paula Varela.

O tribunal arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 8 de Junho de 2011, pelas 15 horas, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos SINFB e da CP Carga, S. A., cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

O SINFB fez-se representar por:

José Oliveira Vilela; e

António José Pereira.

A CP Carga, S. A., fez-se representar por:

Dr. Armando Pombo Lopes Cruz; e

Dr.ª Susana Pina Lage.

Os representantes SINFB prestaram esclarecimentos sobre a sua representação, que abrange, maioritariamente, operadores de manobras e operadores chefes de manobras, tendo declarado que esta greve em apreço não afectaria a circulação normal dos comboios.

Diferentemente, para os representantes da CP Carga, S. A., a greve poderia causar sérios prejuízos, uma vez que coincidirá com outras greves em curso, nomeadamente a convocada pelo SITRENS, que também representa trabalhadores das referidas categorias profissionais.

III — Enquadramento jurídico

4 — A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (n.º 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (n.º 3 do artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º, da CRP).

Efectivamente, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no sector dos transportes [n.ºs 1 e 2, alínea h), do artigo 537.º].

Por outro lado, o n.º 5 do artigo 538.º do CT preceitua que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», de harmonia com o supracitado artigo 18.º da CRP e conforme doutrina e jurisprudência unânimes.

Contudo, a natureza fundamental do direito à greve implica que, neste caso, as restrições se limitem ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, de harmonia com o princípio da menor restrição possível dos direitos fundamentais, conforme a doutrina e a jurisprudência deste tribunal arbitral (v. g. os Acórdãos n.ºs 41/2007, 32/2008, 16/2009, 11/2010, 20/2010, 21/2010, 21-B/2010, 30/2010, 31/2010, 35/2010, 8/2011 e 22/2011).

5 — No caso vertente, «não parece que a greve em causa seja susceptível de afectar alguma daquelas necessidades primárias que carecem de satisfação imediata, sob pena de ocorrerem danos irreparáveis», uma vez que, fundamentalmente, é limitada à prestação do trabalho suplementar, em dias de descanso e feriados.

Além disso, a obrigação de serviços mínimos só existe se as necessidades afectadas pela greve não puderem ser satisfeitas por outros meios, designadamente pelos trabalhadores não grevistas.

A própria CP, E. P. E., reconheceu, expressamente, que a realização da greve convocada pelo SINFB, previsivelmente, não afectará a circulação dos comboios, abstendo-se de apresentar qualquer proposta de serviços mínimos.

No entanto, importa acautelar a segurança de pessoas e bens, garantindo, igualmente, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, nos termos prescritos no n.º 3 do artigo 537.º do CT, em consonância com o Acórdão deste tribunal arbitral de 24 de Maio de 2011 (processo n.º 27/11-SM).

IV — Decisão

6 — Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu definir os serviços mínimos na CP Carga, S. A., nos termos seguintes:

1 — Todos os comboios que tenham iniciado a sua marcha, inclusivamente no período normal de trabalho, deverão ser conduzidos ao seu destino e ser estacionados em condições de segurança.

2 — Serão, também, conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco e resíduos de fuel, devendo ser, igualmente, estacionados em condições de segurança.

3 — Será realizado o comboio PETROGAL (Sines/Loulé), que transporta *jet fuel* para abastecimento do Aeroporto de Faro, se estiver programado para os dias da greve.

4 — Os representantes dos Sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início de cada período de greve, devendo a CP Carga, S. A., fazê-lo, caso não seja atempadamente informada dessa designação.

5 — O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 9 de Junho de 2011.

Fausto Leite, árbitro presidente.

Emílio Ricon Peres, árbitro da parte trabalhadora.

António Paula Varela, árbitro da parte empregadora.

Greve na TAP, S. A., nos dias 18, 19, 20, 25 e 26 de Junho de 2011 e nos dias 1, 8, 15, 22 e 29 de Julho de 2011.

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 31/2011-SM.

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

Assunto: greve na TAP, S. A., subscrita pelo SNPVAC, para os dias 18, 19, 20, 25 e 26 de Junho de 2011 e dias 1, 8, 15, 22 e 29 de Julho de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

1 — A Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES), no dia 6 de Junho de 2011, os elementos relativos à greve acima identificada para definição, através de tribunal arbitral (TA), dos serviços mínimos a prestar durante a greve, bem como dos meios necessários para assegurar o seu funcionamento.

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

— Árbitro presidente — Prof. Doutor Luís Menezes Leitão;

— Árbitro dos trabalhadores — Dr. José Martins Ascensão;

— Árbitro dos empregadores — Dr.ª Isabel Ribeiro Pereira.

Decisão

Na sequência de correio electrónico enviado em 10 de Junho de 2011 por parte do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) (cf. doc. n.º 1), dando conhecimento da retirada do pré-aviso da greve anunciada para os dias 18, 19, 20, 25 e 26 de Junho de 2011 e dias 1, 8, 15, 22 e 29 de Julho de 2011, e que constituía o objecto do presente processo, o mesmo perde a sua razão de ser, o que torna inútil o prosseguimento da lide.

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

Lisboa, 14 de Junho de 2011.

Luís Menezes Leitão, árbitro presidente.

José Martins Ascensão, árbitro da parte trabalhadora.

Isabel Ribeiro Pereira, árbitro da parte empregadora.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2009, e 23, de 22 de Junho de 2010, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se aos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal cinegética, e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas nos anexos I, II e III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade

naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 1400 e de 320, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — A presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituída por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2011 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT na parte pecuniária deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previsto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 29.^a

2 — O período normal de trabalho diário será de 8 horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as 4 horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre trabalhador e empregador, até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, não podendo ultrapassar o período de três meses num ano civil, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

4 — O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

5 — Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

6 — Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar.

7 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão ainda direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de €8,70 cada uma.

2 — O valor da diuturnidade referido no número anterior foi estabelecido para o ano de 1999.

3 —

Cláusula 33.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de €1,80 por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 50.^a

Cláusula 34.^a

Dedução das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração e géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respectivamente:

a) Por habitação, até €19/mês;

b) Por horta, até €0,07/mês;

c) Por água doméstica, até €1,80/mês;

d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

Cláusula 43.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendam no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de €30 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de €9,70 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de €3,25 para o pequeno-almoço.

ANEXO III

Grelha salarial

(em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico superior.	655
2	Técnico.	585
3	Operador especializado	545
4	Operador qualificado	500
5	Operador	491

Se nos meses de Maio e Setembro de 2011 e nos termos do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de Dezembro, resultar uma alteração da retribuição mínima mensal garantida, a retribuição do nível 5 da grelha salarial será superior em €3 à referida retribuição mínima mensal garantida, mantendo todos os outros níveis a diferença salarial agora estabelecida.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(em euros)

Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais/dia de férias e subsídios de férias e de Natal.	Salário/dia a receber com proporcionais
1				
2				
3	3,14	25,15	6,86	32,01
4	2,88	23,08	6,29	29,37
5	2,83	22,66	6,18	28,84

Lisboa, 3 de Junho de 2011.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

Pedro Miguel Grosso Dias, mandatário.

Joaquim Augusto Palhoto Pais de Azevedo, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 17 de Junho de 2011. — A Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 8 de Junho de 2011. — A Direcção Nacional:
Vitor Pereira — Amável Alves.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Junho de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 5 de Julho de 2011, a fl. 111 do livro n.º 11, com o n.º 114/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outra.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 19, de 22 de Maio de 2007, 14, de 15 de Abril de 2008, e 16, de 29 de Abril de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgam.

Cláusula 128.ª

Vigência

O presente contrato produz efeitos desde 1 de Junho de 2011 e até 31 de Janeiro de 2012, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

Cláusula 54.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de €2,20 por cada dia de trabalho completo.

2 —

3 —

Cláusula 129.ª

Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

Produção

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Engenheiro com mais de três anos após estágio	932
II	Estilista Técnico de calçado Engenheiro com até três anos após estágio	710
III	Modelador de 1.ª	630
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2.ª	578
V	Modelador de 3.ª Chefe de linha Operador de corte (calçado) de 1.ª Operador de montagem de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 1.ª Operador de correaria de 1.ª Operador de máquinas de componentes de 1.ª Operador manual de componentes de 1.ª Agente de programação de 1.ª Controlador de qualidade de 1.ª	537,50
VI	Operador de corte (calçado) de 2.ª Operador de montagem de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 2.ª Operador de correaria 2.ª Operador de máquinas de componentes de 2.ª Operador manual de componentes de 2.ª Agente de programação de 2.ª Controlador de qualidade de 2.ª Operador de armazém de 1.ª	527,50
VII	Operador de costura de 1.ª Operador de acabamento de 1.ª Operador auxiliar de montagem de 1.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1.ª Preparador de componentes de 1.ª	502
VIII	Operador de costura de 2.ª Operador de acabamento de 2.ª Operador auxiliar de montagem de 2.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2.ª Operador de armazém de 2.ª Preparador de componentes de 2.ª Operador de correaria de 3.ª Operador de corte (calçado) de 3.ª Operador de montagem de 3.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 3.ª	497

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
VIII	Operador de máquinas de componentes de 3. ^a Operador manual de componentes de 3. ^a Agente de programação de 3. ^a Controlador de qualidade de 3. ^a	497
IX	Operador de costura de 3. ^a Operador de acabamento de 3. ^a Operador auxiliar de montagem de 3. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. ^a Operador de armazém de 3. ^a Preparador de componentes de 3. ^a Operador de limpeza	492
X	Praticante do 2.º ano ou maior de 25 anos	485
XI	Praticante	388

Administrativos

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Director de serviços	874
II	Chefe de serviços	811
III	Chefe de secção Contabilista Técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	753
IV	Inspector de vendas Planeador de informática	710
V	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Técnico de secretariado de 1. ^a Técnico de vendas	667
VI	Assistente administrativo de 2. ^a Técnico de secretariado de 2. ^a	575
VII	Telefonista/recepcionista de 1. ^a	502
VIII	Assistente administrativo de 3. ^a Técnico de secretariado de 3. ^a Telefonista/recepcionista de 2. ^a	497
IX	Telefonista/recepcionista de 3. ^a Contínuo/porteiro/guarda	492
X	Praticante	388

As partes acordaram em iniciar o processo negocial para revisão do CCTV ora negociado no mês de Outubro de 2011.

Porto, 6 de Junho de 2011.

Os Subscritores do CCT para a Indústria Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

Pela APICCAPS — Associação dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

Américo Santos, mandatário.

Domingos Ferreira, mandatário.

Anacleto Costa, mandatário.

Joaquim Carvalho, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

Henrique Meira dos Santos, mandatário.

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 29 de Junho de 2011, a fl. 111 do livro n.º 11, com o n.º 111/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AIM — Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo — Alteração salarial e outra.

Nos termos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as partes outorgantes que o CCT celebrado entre a Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas, publicado no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, é alterado pelo presente texto final de alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

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

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 410 trabalhadores e 34 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de cada ano.

3 — 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 devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de €2,60 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de retribuições mínimas

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial (em vigor a partir de 1 de Maio de 2011) (euros)
1	Engenheiro técnico. Encarregado Modelador de 1.ª	700
2	Modelador de 2.ª Motorista de pesados Oleiro rodista de 1.ª	651
3	Decorador à pistola de 1.ª Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2.ª Oleiro asador-colador.	585
4	Decorador à pistola de 2.ª Formista de 1.ª Forneiro Enfornador/desenfornador Preparador de pasta Vidrador	519
5	Cromador-roleiro de 1.ª Formista de 2.ª Oleiro formista ou de lambagem de 1.ª Oleiro jaulista de 1.ª Operador de máquina de prensar ou prensador. Pintor manual de 1.ª Torneiro	512
6	Acabador de 1.ª Cromador-roleiro de 2.ª Decorador manual de 1.ª Pintor manual de 2.ª	509
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2.ª Decorador manual de 2.ª Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista ou de lambagem de 2.ª Oleiro jaulista de 2.ª	506
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	504
	Praticante	410
	Aprendiz	405

Braga, 7 de Junho de 2011.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

Carlos Sousa Macedo, mandatário.

Depositado em 30 de Junho de 2011, a fl. 111 do livro n.º 11, com o n.º 112/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, e 52720), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Abril de 2011 e serão revistas anualmente.
 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Cláusula 24.ª

Retribuições certas mínimas

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
 2 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
 3 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
 4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de €15, desde que sejam responsáveis pelas falhas.
 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
 6 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
 7 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 24.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €2,20 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
 2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de €12.
 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 29.ª

Deslocações

Alíneas a), b) e c) *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 2011

(com efeitos a partir de 1 de Abril 2011)

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
A	Analista de sistemas	657
	Chefe de escritório	
	Chefe de serviços	
	Encarregado	
	Encarregado geral	
B	Gerente comercial	603
	Assistente administrativo	
	Caixeiro-chefe	
	Caixeiro encarregado,	
	Chefe de compras	
	Chefe de equipa (electricista).	
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de loja	
	Estenodactilógrafo em língua estrangeira	
	Guarda-livros	
	Inspector de vendas	
Mestre ou mestra		
Operador fiscal de caixa		
Programador		
Secretária de direcção		
C	Primeiro-caixeiro	594
	Primeiro-escriturário	
	Acabador de móveis de 1.ª	
	Ajudante mestre ou mestra	
	Assentador de revestimento	
	Caixa escritório	
	Caixeiro de praça	
	Caixeiro-viajante	
	Estagiário programação	
	Estenodactilógrafo em língua portuguesa	
	Expositor-decorador	
	Fiel de armazém	
	Montador de móveis	
	Motorista de pesados	
	Oficial (Electricista).	
	Oficial relojoeiro de 1.ª	
	Operador de máquinas contabilidade	
	Operador mecanográfico	
	Operador de supermercado especializado	
	Promotor de vendas	
Prospector de vendas		
Vendedor		
Vendedor especializado ou técnico de vendas		

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
D	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Acabador de móveis de 2. ^a Conferente Demonstrador Motorista de ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador de supermercado de 1. ^a Perfurador-verificador Propagandista Recepcionista Relojoeiro de 2. ^a	553
E	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Ajudante de motorista Caixa de balcão Cobrador Contínuo Guarda Oficial de costureira e bordadora especializada. Oficial relojoeiro de 3. ^a Operador de supermercado de 2. ^a Porteiro Pré-oficial (electricista) Telefonista	518
F	Bordadora Costureira Distribuidor Embalador Estagiário do 2.º ano Operador de máquinas Repositor Servente Servente de limpeza	500
G	Ajudante de relojoeiro Caixeiro-ajudante do 3.º ano Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano Operador ajudante de supermercado de 2. ^a	500
H	Ajudante (electricista) Caixeiro-ajudante de 2.º ano Costureira de emendas Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Operador ajudante de supermercado do 1.º ano.	500
I	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	500
J, L, M	Ajudante têxtil Aprendiz de electricista Paquete Praticante Praticante relojoeiro	500

Nota. — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 14 de Junho de 2011.

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

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, mandatária.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, mandatária.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, mandatária.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:

João Gabriel Monteiro Rosado, mandatário.
Feliciano Mendes Coelho Rito, mandatário.

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

Paulo Manuel Duarte Pacheco, mandatário.
Jorge Artur Guimarães de Brito dos Santos, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, e 52720), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção 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 Abril de 2011 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia da CCT referida no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciante disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser definida qual(is) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Substituição da CCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Comunicações à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3 — A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula («Garantias dos dirigentes sindicais»).

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal face a actividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — profissionais do comércio:

a) Idade mínima de 15 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório de ensino secundário ou equivalentes;

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B — trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares. — Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) De 15 anos para paquete;
- 2) De 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 3) De 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C — telefonistas. — Idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D — cobradores:

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Admissão — 18 anos de idade.

Grupo E — profissionais de escritório. — Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F — motoristas. — Habilitações mínimas legais.

Grupo G — electricistas:

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1 — Após dois períodos de um ano de aprendizagem.

2 — Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período.

3 — Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n. 2.

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Grupo H — têxteis:

1) As habilitações legais mínimas;

2) As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias, porém, nas empresas com 20 ou menos trabalhadores, esse prazo é de 90 dias.

2 — No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3 — À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no n.º 2 desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

Cláusula 12.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua

admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 13.^a

Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 14.^a

Quadro de pessoal

I — Trabalhadores do comércio:

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade

constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

II — Trabalhadores de escritório:

1:

a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III — Trabalhadores de armazém:

1) Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém;

2) Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém;

3) Um fiel de armazém sempre que existam 10 profissionais de armazém.

IV — Trabalhadores electricistas. — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 15.^a

Acesso automático

1 — O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente, a caixeiro-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

6 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

7 — Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

8 — O operador ajudante de supermercado é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.

9 — Operador de supermercado de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

10 — O operador de supermercado de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a

11 — Operador especializado é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a

12 — O praticante de relojoeiro é o trabalhador admitido na profissão com menos de 18 anos de idade.

13 — O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos ou que, sendo praticante, atinja essa idade.

14 — O oficial relojoeiro de 3.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

15 — O oficial relojoeiro de 2.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.^a

16 — O oficial relojoeiro de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.^a

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1 — Nos meses de Janeiro a Novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais.

No mês de Dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio-dia feito por escala rotativa

3 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para

os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana rotativamente.

4 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5 — Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 21.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da 1.^a semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 22.^a-A

Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no n.º 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 24.^a

Retribuições certas mínimas

1 — As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2 — Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de €15, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 24.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €2,20 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 25.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 26.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de €12.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2 — Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 29.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — €32,07;

Alojamento e pequeno-almoço — €17,76;

Pequeno-almoço — €2,23;

Almoço, jantar ou ceia — €9,64;

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2 — São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de terça-feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Para efeito do disposto do n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente a dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo, no entanto, dar

conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

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

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

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

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

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

10 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3 — Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 33.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, sogro, padrasto, madrasta, filho(a) enteado(a) genro, nora, durante cinco dias;

e) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

f) Parto do cônjuge ou companheira, pelo período de cinco dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

h) Inspeção militar, nos dias em que esta se efectue;

i) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;

j) Doação de sangue, durante o dia da doação;

k) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g), h), i), j) e k) da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 34.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 37.^a

Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressupõem uma efectiva prestação de trabalho.

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

CAPÍTULO VIII

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culpos o do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 41.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;

b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 42.^a

Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.^a

3 — A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no

respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7 — Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada im-

procedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 40.^a

Cláusula 44.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 45.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 46.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

Cláusula 47.^a

Cessação ou interrupção de actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o

acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;

A dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias de cada mês, sendo facultativa a retribuição;

O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;

Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 49.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades referidas nos n.ºs 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 51.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 52.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2 — Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3 — Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- Disporem de água canalizada;
- Serem iluminadas e ventiladas;
- Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- Repreensão;
- Repreensão registada;

Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
Despedimento nas condições previstas neste contrato.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 56.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação

Constituição:

É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;

Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros.

A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos.

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

Normas de funcionamento:

Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

A comissão paritária convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

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

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

As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores;

As deliberações devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 57.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 58.^a

Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1 — *Praticante*. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Servente*. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

3 — *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4 — *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5 — *Embalador*. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento

6 — *Operador de máquinas*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

7 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8 — *Repositor(a)*. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

10 — *Propagandista*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes e depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

14 — *Vendedor*. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita as encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios

sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

Caixeiro-viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça;

Caixeiro de praça, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

Caixeiro de mar, quando se ocupa de fornecimento para navios.

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

19 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

20 — *Prospector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e ou decorador*. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

23 — *Caixeiro encarregado ou chefe de secção*. — É o trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o pessoal e o serviço, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros encarregados e ou encarregados de armazém.

25 — *Encarregado de loja*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas

em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

27 — *Montador de móveis*. — É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

28 — *Acabador de móveis*. — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

29 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou de paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

30 — *Operador fiscal de caixa*. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

II) Trabalhadores de escritório

1 — *Dactilógrafo*. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

3 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4 — *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preen-

che formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

5 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

6 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

7 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

8 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

9 — *Guarda-livros*. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

10 — *Estagiário de programação*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

11 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

12 — *Perfurador-verificador*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfanuméricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

13 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

14 — *Programador*. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

15 — *Secretário(a) de direcção*. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou estenodactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

16 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

17 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

18 — *Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos estenodactilografados num ou mais idiomas estrangeiros.

19 — *Estenodactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos estenodactilográficos em língua portuguesa.

20 — *Assistente administrativo(a)*. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1 — *Auxiliar ou servente de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2 — *Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3 — *Guarda*. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações e receber correspondência.

5 — *Contínuo*. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.

IV) Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais

a) Mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) Ajudante de mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

c) Oficial especializado. — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) Oficial. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

e) Costureira especializada. — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

f) Costureira. — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

g) Bordadora especializada. — É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

h) Bordadora. — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

i) Estagiário(a). — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

j) Costureira de emendas. — É a trabalhadora que de forma exclusiva efectua tarefas relativas às emendas de peça e de vestuário previamente confeccionadas.

l) Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois primeiros anos de tirocínio.

m) Ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

VIII) Trabalhadores electricistas**Definição de categorias**

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefia de equipa. — É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

IX) Trabalhadores relojoeiros

1 — *Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Ajudante.* — É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

3 — *Relojoeiro reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1 — Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral.

B) Encarregado de loja, secretária de direcção, estenodactilógrafo em línguas estrangeiras, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixeiro encarregado, caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

C) Estagiário de programação, operador de supermercado especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor-decorador, vendedor, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, assentador de revestimentos, montador de móveis, estenodactilógrafo em língua portuguesa, acabador de móveis de 1.ª e oficial relojoeiro de 1.ª

D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador e acabador de móveis de 2.ª, oficial relojoeiro de 2.ª e operador de supermercado de 1.ª

E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, contínuo, porteiro, telefonista, guarda, oficial relojoeiro de 3.ª e operador supermercado de 2.ª

F) Repositor, embalador, servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

G) Estagiário do 3.º ano, dactilógrafo do 3.º ano e caixeiro-ajudante do 3.º ano, ajudante de relojoeiro e operador ajudante de supermercado.

H) Estagiário do 2.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano e auxiliar ou servente de limpeza.

I) Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano e caixeiro-ajudante do 1.º ano.

J) Pacote do 4.º ano, praticante do 4.º ano e praticante de relojoeiro do 4.º ano.

L) Pacote do 3.º ano, praticante do 3.º ano e praticante de relojoeiro do 3.º ano.

M) Pacote do 2.º ano, praticante do 2.º ano e praticante de relojoeiro do 2.º ano.

N) Pacote do 1.º ano, praticante do 1.º ano e praticante de relojoeiro do 1.º

2 — Trabalhadores rodoviários

C) Motorista de pesados.

D) Motorista de ligeiros.

E) Ajudante de motorista.

3 — Trabalhadores electricistas

A) Encarregado.

B) Chefe de equipa.

C) Oficial.

E) Pré-oficial

H) Ajudante.

L) Aprendiz.

4 — Trabalhadores têxteis

B) Mestre ou mestra.

C) Ajudante de mestre ou mestra.

D) Oficial especializado.

E) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.

F) Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

H) Costureira de emendas.

J) Ajudante do 2.º ano.

L) Ajudante do 1.º ano

M) Praticante do 2.º ano.

N) Praticante do 1.º ano.

Enquadramento das profissões por níveis funcionais

Quadros superiores	1.1) Técnico de produção e outros.	Chefe de serviços. Chefe de escritório.
	1.2) Técnicos administrativos e do comércio.	Analista de sistemas. Gerente comercial.
Quadros médios	2.1) Técnicos de produção e outros.	Programador.
	2.2) Técnicos administrativos.	Chefe de secção.
Encarregados, contra-mestres, mestres e chefes de equipa.	—	Encarregado de armazém. Caixeiro-encarregado. Chefe de vendas. Caixeiro chefe de secção. Chefe de compras. Inspector de vendas. Encarregado geral. Encarregado (elec.). Encarregado loja. Mestre ou mestra. Chefe de equipa.
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).	4.2) Administrativos, comércio e outros.	Assistente administrativo. Secretária de direcção. Guarda-livros. Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. Correspondente em línguas estrangeiras.
	4.2) Produção	—
Profissionais qualificados.	5.1) Administrativos. . .	Estagiário de programador. Escriturário. Estenodactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. Caixa de escritório.
	5.2) Comércio	Caixeiro. Montador de revestimentos. Vendedor. Montador de móveis. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça. Expositor-decorador. Fiel de armazém. Caixa de balcão. Operador de supermercado.

Profissionais qualificados.	5.3) Produção	—	Profissionais não qualificados (indiferenciados).	7.1) Administrativos e outros.	Distribuidor. Auxiliar ou servente de limpeza. Embalador. Guarda. Repositor. Ajudante de motorista.
	5.4) Outros	Motorista. Oficial especializado. Oficial. Costureira. Bordadora. Relojoeiro.		7.2) Produção	—
Profissionais semi-qualificados.	6.1) Administrativos, comércio e outros.	Recepcionista. Dactilógrafo. Perfurador-verificador. Propagandista. Conferente. Demonstrador. Pré-oficial. Cobrador. Telefonista. Operador de máquinas.	Estágio e aprendizagem.	A.1) Praticantes e administrativos.	Estagiário. Paquete.
				A.2) Praticantes da produção.	Caixeiro-ajudante. Operador ajud. de supermercado. Praticante.
				A.3) Praticantes da produção.	Praticante relojoeiro. Estagiário (têxteis). Ajudante (electricista).
A.4) Aprendizizes da produção.	Aprendiz (electricista).				
Profissionais não qualificados (indiferenciados).	7.1) Administrativos e outros.	Contínuo. Servente. Porteiro.			

ANEXO III

Quadro de densidades

1 — Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	A)	—	—	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
B)	—	—	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C)	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
D)	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

- A) Primeiro-caixeiro/operador especializado;
 B) Segundo-caixeiro/operador de supermercado 1.ª;
 C) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado 2.ª;
 D) Caixeiro-ajudante/operador ajudante de supermercado.

Nota. — Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2 — Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Primeiro-escriturário	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Segundo-escriturário	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 2011

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2011)

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
A	Analista de sistemas	657
	Chefe de escritório	
	Chefe de serviços	
	Encarregado	
	Encarregado geral	
B	Gerente comercial	603
	Assistente administrativo	
	Caixeiro-chefe	
	Caixeiro encarregado	
	Chefe de compras	
	Chefe de equipa (electricista)	
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de loja	
Estenodactilógrafo em língua estrangeira		
Guarda-livros		

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
B	Inspector de vendas Mestre ou mestra Operador fiscal de caixa. Programador. Secretária de direcção	603
C	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Acabador de móveis de 1.ª Ajudante de mestre ou mestra Assentador de revestimento Caixa de escritório Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Estagiário de programação. Estenodactilógrafo em língua portuguesa Expositor-decorador. Fiel de armazém. Montador de móveis Motorista de Pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico Operador de supermercado especializado Promotor de vendas Prospector de vendas Vendedor Vendedor especializado ou técnico de vendas	594
D	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Acabador de móveis de 2.ª Conferente Demonstrador. Motorista de ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador de supermercado de 1.ª Perfurador-verificador Propagandista. Recepcionista Relojoeiro de 2.ª	553
E	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário. Ajudante de motorista Caixa de balcão Cobrador Contínuo. Guarda Oficial de costureira e bordadora especializada. . Oficial relojoeiro de 3.ª Operador de supermercado de 2.ª Porteiro. Pré-oficial (electricista) Telefonista	518
F	Bordadora. Costureira. Distribuidor Embalador Estagiário do 2.º ano Operador de máquinas Repositor Servente Servente de limpeza	500
G	Ajudante de relojoeiro Caixeiro-ajudante do 3.º ano Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano Operador ajudante de supermercado de 2.ª	500

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
H	Ajudante (electricista) Caixeiro-ajudante do 2.º ano Costureira de emendas Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Operador ajudante de supermercado do 1.º ano. . .	500
I	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	500
J, L, M	Ajudante têxtil Aprendiz de electricista Paquete. Praticante Praticante de relojoeiro	500

Nota. — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 14 de Junho de 2011.

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

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, mandatária.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, mandatária.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, mandatária.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pela ACRAL — Associação Comércio e Serviços da Região do Algarve:

João Gabriel Monteiro Rosado, mandatário.
Feliciano Mendes Coelho Rito, mandatário.

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

Paulo Manuel Duarte Pacheco, mandatário.
Jorge Artur Guimarães de Brito dos Santos, mandatário.

Depositado em 5 de Julho de 2011, a p. 112 do livro n.º 11, com o n.º 117/2011, 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 Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração salarial e outras.

Entre as empresas acima referidas e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa

Geral de Depósitos foi acordada a revisão do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2007, nos termos de seguida indicados, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

Cláusula 41.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo v, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.

- 2 — *(Igual.)*
3 — *(Igual.)*
4 — *(Igual.)*

Cláusula 45.^a**Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo v, que será pago mensalmente.

- 2 — *(Igual.)*
3 — *(Igual.)*
4 — *(Igual.)*

Cláusula 48.^a**Deslocações ao serviço da empresa**

- 1 — *(Igual.)*
2 — *(Igual.)*

- a) *(Igual.)*
b) *(Igual.)*
c) *(Igual.)*
d) *(Igual.)*
e) *(Igual.)*

- 3 — *(Igual.)*

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no anexo v.

- a) *(Eliminada.)*
b) *(Eliminada.)*

- 5 — *(Igual.)*

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo v.

- 7 — *(Igual.)*
8 — *(Igual.)*
9 — *(Igual.)*
10 — *(Igual.)*
11 — *(Igual.)*
12 — *(Igual.)*
13 — *(Igual.)*

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo v.

- 15 — *(Igual.)*

Cláusula 49.^a**Subsídio infantil**

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo v.

- 2 — *(Igual.)*
3 — *(Igual.)*

Cláusula 50.^a**Subsídio de estudo**

São atribuídos aos trabalhadores os subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo v.

Cláusula 69.^a**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

- 1 — *(Igual.)*
2 — *(Igual.)*
3 — *(Igual.)*
4 — *(Igual.)*
5 — *(Igual.)*
6 — *(Igual.)*
7 — *(Igual.)*
8 — *(Igual.)*

9 — É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo v, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

Cláusula 71.^a-A**Subsídio a trabalhador-estudante**

1 — As empresas concedem aos trabalhadores-estudantes um subsídio de estudo mensal no valor fixado no anexo v, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, inclusive.

- 2 — *(Igual.)*
3 — *(Igual.)*

ANEXO IV**Tabela salarial**

Níveis	Valor de 2008	Valor de 2009	Valor de 2010
13	3 074	3 105	3 136,50
12	2 675	2 702	2 729,50
11	2 334	2 357,50	2 381,50
10	1 994,50	2 015	2 035,50
9	1 654,50	1 675	1 692
8	1 426,50	1 444,50	1 459
7	1 198,50	1 216	1 228,50
6	1 028	1 044,50	1 055
5	915,50	931,50	941
4	800,50	815,50	824
3	668,50	702,50	710
2	633	646	652,50
1	576,50	589	595

ANEXO V

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor de 2008	Valor de 2009	Valor de 2010
41. ^a , n.º 1	Diuturnidades	49	49,8	50,3
45. ^a , n.º 1	Subsídio de almoço	10,7	10,9	11,1
48. ^a , n.º 4	Ajudas de custo diárias:			
	Em Portugal	49,4	50,2	50,8
	No estrangeiro	172,1	174,7	176,5
48. ^a , n.º 6	Deslocações inferiores a um dia	15,5	15,8	16
48. ^a , n.º 14	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	144 585,70	146 754,50	148 222,10
49. ^a , n.º 1	Subsídio infantil	51,3	52,1	52,7
50. ^a	Subsídio de estudo (trimestral):			
	Anos de escolaridade:			
	Do 1.º ao 4.º ano	28	28,5	28,8
	Do 5.º e 6.º ano	40	40,6	41,1
	Do 7.º ao 9.º ano	49	49,8	50,3
	Do 10.º ao 12.º ano	60	60,9	61,6
	Do Superior ao 12.º ano ou ensino superior	70	71,1	71,9
69. ^a , n.º 9	Indemnização por morte em acidente de trabalho	144 585,70	146 754,50	148 222,10
71. ^a -A, n.º 1	Subsídio a trabalhador-estudante	20	20,3	20,6

Declaração

Os outorgantes da presente revisão do acordo colectivo de trabalho acima identificado mais acordam que:

a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 1, do acordo colectivo de trabalho, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2008, constantes dos anexos IV e V, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2008, excepto na parte relativa a ajudas de custo, que produzem efeitos após a divulgação interna da tabela em cada empresa;

b) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 1, do acordo colectivo de trabalho, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2009, constantes dos anexos IV e V, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2009, excepto na parte relativa a ajudas de custo, que

produzem efeitos após a divulgação interna da tabela em cada empresa;

c) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 1, do acordo colectivo de trabalho, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2010, constantes dos anexos IV e V, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2010, excepto na parte relativa a ajudas de custo, que produzem efeitos após a divulgação interna da tabela em cada empresa;

d) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do acordo colectivo de trabalho acima identificado, em tudo o que não foi acordado alterar;

e) O presente acordo colectivo de trabalho empresa abrange potencialmente 590 trabalhadores, cujas categorias profissionais e descrição de funções constam dos anexos I e II, que se mantêm inalterados, e oito empresas, cuja actividade e CAE se discriminam:

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.	Instituição financeira de crédito (locação financeira, <i>factoring</i> e crédito).	64921
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários.	66300
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário.	66300
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A. . . .	Administração, gestão e representação de fundos de pensões.	66300
Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A.	Outras actividades de serviços financeiros diversos	64992
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A.	Actividades de consultoria em informática	62020
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A.	Actividades de avaliação imobiliária	68313
SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.	Administração de imóveis por conta de outrem	68321

Lisboa, 9 de Junho de 2011.

Pelas empresas:

Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.:

Fernando António Salsinha Amador, mandatário.

FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.:

João Eduardo de Noronha Gamito de Faria, mandatário.

CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.:

João Eduardo de Noronha Gamito de Faria, mandatário.

CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A.:

João Eduardo de Noronha Gamito de Faria, mandatário.

Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A.:

Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Moraes Sarmento, mandatária.

CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A.:

Nuno Manuel Oliveira Luz de Almeida, mandatário.

IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A.:

José Eiras Antunes, mandatário.

SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.:

José Eiras Antunes, mandatário.

Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD:

João Artur Fernandes Lopes, presidente da direcção.
Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, vice-presidente da direcção.

Depositado em 1 de Julho de 2011, a fl. 111 do livro n.º 11, com o n.º 113/2011, 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 CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O AE aplica-se à empresa CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º, do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 212 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 — 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.

4 — No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

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

8 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas

do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Despedir o trabalhador em contração com o disposto na lei e neste AE;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para

fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contração do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical na empresa)

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos

direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso, fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte, «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de 40 horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de 40 horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10 — Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (cinco equipas), quando em horário de apoio (das 8 às 16 horas), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de €5,14.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (das 8 às 16 horas), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo, que será de 200 horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de €15,90;

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de €5,14.

5 — Sempre que o trabalho suplementar em dia útil não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de €9,34, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Ferriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Parto da esposa, durante os dias úteis seguidos ou interpolados, previstos na lei;

g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

h) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

j) Doença ou acidente do trabalhador;

k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas *b)* e *k)* do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea *g)* da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas *i)* e *k)* do n.º 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea *j)* do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa, com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado, será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos — €235,50 mensais;

b) Dois turnos rotativos — €83 mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a**Trabalho fora do local habitual**

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a**Abono por falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de €23,81 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2 — Nos meses incompletos de serviço, o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a**Determinação da remuneração horária**

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 41.^a**Cessação do contrato de trabalho**

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociaisCláusula 42.^a**Cantina — Subsídio de refeição**

1 — A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina comparticiparão, cada um, com a importância de €0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as comparticipações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de €5,64 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância terão direito a um subsídio de refeição de €5,64 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de €5,64, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de €5,64;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal, terá direito ao respectivo subsídio de refeição de €5,64.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do 4.º dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, a empresa garantirá a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta, o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8 — Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho

ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 48.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 49.^a

Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser

dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.^a

Disposição final

1 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.^a e no n.º 1 da cláusula 25.^a do AE não é aplicável aos demais trabalhadores da CAI-MA — Indústria de Celulose, S. A.

2 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2008, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo I	Técnico superior.	1 281
Grupo II	Agente de métodos. Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Desenhador-projectista. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil Encarregado de realização — instrumentos Encarregado de realização — eléctrica Encarregado de realização — mecânica Encarregado de segurança Preparador-programador Secretária de administração/direcção. Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior	1 172
Grupo III	Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo. Técnico de informática Tesoureiro.	1 060
Grupo IV	Técnico comercial Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais. Técnico de instrumentos	948
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Analista de ensaios. Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior. Operador-coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia. Operador de sala de controlo	882
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico Analista de laboratório. Assistente administrativo. Auxiliar de segurança Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador	810

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)	Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)	
Grupo VI	Oficial de manutenção pedreiro	810	Grupo VII	Condutor de equipamento de processo	747	
	Oficial de manutenção pintor			Condutor de equipamento de transporte . . .		
	Oficial de manutenção serralheiro			Conferente		
	Oficial de manutenção soldador			Contínuo		
	Oficial de manutenção torneiro			Ferramenteiro		
	Operador de campo de produção de energia			Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	715
	Operador de campo de produção de pasta . . .					
	Operador de ETAR			Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões)	663
	Operador de informática				Empregado dos serviços sociais	
	Operador de processo da preparação de madeiras				Praticante sénior (de todas as profissões) . .	
	Operador de processo de produção de pasta					
Operador de recuperação		Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	633		
Operador de controlo da qualidade			Praticante (de todas as profissões)			
Telefonista-recepcionista sénior						

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Trabalhadores de construção civil.	Auxiliar não especializado sénior										X	
	Encarregado de realização — civil		X									
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					X	X					
	Oficial de manutenção carpinteiro					X	X					
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					X	X					
	Oficial de manutenção pedreiro					X	X					
	Oficial de manutenção pintor sénior					X	X					
	Oficial de manutenção pintor					X	X					
Trabalhadores de escritório	Praticante sénior										X	
	Praticante											X
	Assistente administrativo sénior					X	X					
	Assistente administrativo					X	X					
	Assistente de vendas			X								X
	Auxiliar não especializado											X
	Contínuo							X				
	Empregado dos serviços externos					X		X				
	Empregado dos serviços sociais					X		X			X	
	Estagiário					X		X		X		
	Operador de informática sénior					X		X				
	Operador de informática					X		X				
	Secretária de administração/direcção		X									
	Secretária de direcção		X	X								
	Técnico administrativo Sénior		X	X								
Técnico administrativo		X	X									
Técnico comercial			X	X								
Técnico de informática			X	X								
Técnico superior	X			X								
Telefonista-recepcionista sénior						X	X					
Telefonista-recepcionista						X	X					
Tesoureiro			X									
Trabalhadores de comércio	Auxiliar não especializado sénior					X	X				X	
	Comprador					X	X					
	Conferente sénior					X	X					
	Conferente					X	X		X			
	Encarregado de armazém		X									
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta				X	X						
Técnico de compras e materiais				X								

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem 2 anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização — civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o,

classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas. — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir

a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e receber qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções;

a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *online*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução

funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial. — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática. — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas

simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem 2 anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior. — É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente. — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel do armazém/controlador do armazém de pasta. — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua

as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização — eléctrica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior. — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessorariamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apóia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança. — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolemia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem 2 anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório. — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclonas, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior. — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte. — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente, faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta. — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação predefinidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior. — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtos químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR. — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitanto as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras

secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrojador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação. — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta. — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas

necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade. — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico. — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos. — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem 2 anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempanagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos. — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização — instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização — mecânica. — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior. — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil). — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de

precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferrenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador. — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de stocks e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de

cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico. — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia. — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta; procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia. — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1 — Quadros superiores.	Técnico superior.
2 — Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório. Secretária de administração/direcção. Assistente de produção de pasta.
3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa).	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos.

Enquadramento	Categoria profissional
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados	Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de segurança. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta. Administrativo de apoio ao gabinete técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Conductor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador-projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador. Oficial de manutenção torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. Técnico de apoio ao gabinete técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista-recepcionista. Tesoureiro.
5 — Profissionais semiqualficados.	Auxiliar de segurança. Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Medidor Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação.
6 — Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado.

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.
Luís Filipe Domingos Patornilho, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 28 de Junho de 2011, a fl. 110 do livro n.º 11, com o n.º 110/2011, 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 Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

1 — Entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo autónomo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2007, 45, de 8 de Dezembro de 2008, e 45, de 8 de Dezembro de 2009, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2 — O acordo autónomo aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., cujo sector de actividade é o da produção e distribuição de produtos petrolíferos, e, por outro, os trabalhadores de todas as categorias profissionais ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2008 trabalhadores.

ANEXO II

Cláusula 1.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 —
 2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de €10,10.
 3 —

Cláusula 2.ª

Subsídios de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada e de regime especial de horário flexível

1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de €28,05 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de €5,81 por cada dia em que essa condução se prolongue por mais de quatro horas.

3 — Se, no período de condução isolada a que se refere o número anterior, pelo menos 3 horas se localizarem entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o subsídio é de €7,28.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de €39,30 mensais.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais mínimas

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.121,00							
A2	3.091,00							
A3	2.576,50							
B	2.318,50							
C	2.112,50							
D	1.958,00	1.999,50	2.050,50	2.112,50				
E	1.824,00	1.865,50	1.906,50	1.958,00				
F	1.710,50	1.741,50	1.772,50	1.824,00				
G	1.597,50	1.628,50	1.669,50	1.710,50				
H-Não Operacional	1.030,50	1.216,00	1.422,50	1.597,50				
H-Operacional	907,00	1.030,50	1.113,00	1.216,00	1.319,00	1.422,50	1.525,50	1.597,50
I	928,00	958,50	989,50	1.030,50				
J	824,50	855,50	886,50	928,00				

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Lisboa, 1 de Abril de 2011.

Pela Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário, com poderes para contratar.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pelo Sinergia — Sindicato da Energia:

Afonso Henrique Almeida Cardoso, mandatário.

Álvaro José Domingos, mandatário.

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

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 18 de Abril de 2011. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 5 de Julho de 2011, a fl. 111 do livro n.º 11, com o registo n.º 115/11, 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 Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras.

1 — Entre a Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo autónomo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 38, de 15 de Outubro de 2007, 45, de 8 de Dezembro de 2008, e 45, de 8 de Dezembro de 2009, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2 — O acordo autónomo aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., cujo sector de actividade é o da produção e distribuição de produtos petrolíferos, e, por outro, os trabalhadores de todas as categorias profissionais ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2008 trabalhadores.

ANEXO II

Cláusula 1.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 —
- 2 — A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de €10,10.
- 3 —

Cláusula 2.ª

Subsídios de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada e de regime especial de horário flexível

1 — Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de €28,05 mensais.

2 — Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de €5,81 por cada dia em que essa condução se prolongue por mais de quatro horas.

3 — Se, no período de condução isolada a que se refere o número anterior, pelo menos 3 horas se localizarem entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o subsídio é de €7,28.

4 — O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de €39,30 mensais.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais mínimas

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.121,00							
A2	3.091,00							
A3	2.576,50							
B	2.318,50							
C	2.112,50							
D	1.958,00	1.999,50	2.050,50	2.112,50				
E	1.824,00	1.865,50	1.906,50	1.958,00				
F	1.710,50	1.741,50	1.772,50	1.824,00				
G	1.597,50	1.628,50	1.669,50	1.710,50				
H-Não Operacional	1.030,50	1.216,00	1.422,50	1.597,50				
H-Operacional	907,00	1.030,50	1.113,00	1.216,00	1.319,00	1.422,50	1.525,50	1.597,50
I	928,00	958,50	989,50	1.030,50				
J	824,50	855,50	886,50	928,00				

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Lisboa, 1 de Abril de 2011.

Pela Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário, com poderes para contratar.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Armando da Costa Farias, mandatário.

Em representação das seguintes organizações sindicais:

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras;

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

Rui Pedro de Melo Ferreira, mandatário.

Pedro Alexandre Barros Carvalho, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-Norte — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-Sul — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — Pelo Secretariado: *João da Silva* — *Sandra Cristina Oliveira Barata*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

4 de Abril de 2011.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 1 de Abril de 2011. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 1 de Abril de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 5 de Julho de 2011, a fl. 111 do livro n.º 11, com o n.º 116/2011, 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

SITECIS — Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 29 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO B

Artigo 22.º

Assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral:

l) *(Suprimida.)*
m) *[Passa a alínea l.]*

2 — *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO VI

Artigo 48.º

Aceitação das candidaturas

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas e, autorizando, de imediato, o início da campanha eleitoral.

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

Artigo 50.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 48.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 60.º

Nomeação, mandato e exoneração dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do SITECIS, que actuam como elementos de coordenação e de dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores sindicalizados nos respectivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de três anos.

3 — São funções dos delegados sindicais:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

b) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;

c) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador;

d) Colaborar estreitamente com a direcção e com a respectiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;

e) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

f) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição.

4 — Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5 — O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho, no pleno uso dos direitos sindicais, e desde que a destituição seja requerida por, pelo menos, 10 % dos associados do seu local de trabalho.

6 — A destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado a maioria dos associados do local de trabalho.

7 — O voto será directo e secreto.

8 — O processo de destituição deverá ser remetido de imediato à direcção, que a comunicará às respectivas comissões sindicais e às empresas.

Registado em 29 de Junho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 139 do livro n.º 2.

FENEI — Federação Nacional do Ensino e Investigação — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 17 de Junho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009.

O artigo 18.º dos estatutos da FENEI passa a ter a seguinte redacção:

Perdem a qualidade de filiado aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente da Federação;

b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual a seis meses;

c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

(N.º 2 eliminado.)

Registado em 4 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 139 do livro n.º 2.

Sindicato Democrático dos Professores do Sul — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 16 de Junho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Democrático dos Professores do Sul (SDP Sul) é uma organização sindical de trabalhadores que exerce a sua actividade profissional ligada à educação, ao ensino, à ciência ou investigação numa determinada área geográfica, constituída por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sede

1 — O SDP Sul tem a sua sede central em Évora e sedes distritais em Beja, Faro, Portalegre e Setúbal.

2 — Por deliberação da direcção poderão ser criadas ou extintas delegações.

Artigo 3.º

Âmbito geográfico

1 — O âmbito geográfico do Sindicato Democrático dos Professores do Sul, para efeitos de organização territorial, compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Portalegre e Setúbal (concelhos de Alcácer do Sal, Grândola, Santiago do Cacém e Sines).

2 — Podem vir a integrar o âmbito geográfico do SDP Sul outros concelhos pertencentes a outros distritos que a ele adiram por decisão dos respectivos trabalhadores.

Artigo 4.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Democrático dos Professores do Sul adopta a sigla SDP Sul.

2 — O símbolo do SDP Sul é formado pelas letras «S», «D» e «P», podendo ser acopladas e sobrepostas a um fundo rectangular formado por segmentos de recta paralelos e horizontais e verticais.

3 — O símbolo a inscrever na bandeira é sempre sobreposto a um fundo rectangular formado por segmentos de recta paralelos, horizontais e verticais.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático e autonomia

1 — O SDP Sul orienta a sua acção na observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade

sindical, tal como se encontram definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação, livre e activa, dos associados na actividade sindical.

2 — O SDP Sul é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3 — O SDP Sul aderiu e encontra-se filiado na Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE), podendo desvincular-se dela por deliberação da assembleia geral.

Artigo 6.º

Solidariedade sindical

1 — O SDP Sul é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, no País ou no estrangeiro, lutam pela construção da democracia política, económica, social e cultural.

2 — O SDP Sul privilegia formas de cooperação e solidariedade com os sindicatos representativos de professores vinculados aos princípios do sindicalismo livre, democrático e independente.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de se organizarem formalmente em tendências, nos termos dos presentes estatutos.

2 — As tendências existentes no SDP Sul exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática do Sindicato.

3 — A regulamentação do direito de tendência encontra-se no anexo I destes estatutos, deles fazendo parte integrante.

Artigo 8.º

Objectivos

1 — São objectivos fundamentais do SDP Sul:

a) Assegurar a defesa permanente dos interesses materiais, científicos, pedagógicos e culturais dos seus membros e da profissão docente e investigadora, através do recurso a todos os meios lícitos;

b) Promover o desenvolvimento da educação inicial e permanente e da cultura, com base no princípio de que a elas têm direito os cidadãos ao longo de toda a vida;

c) Implementar a colaboração entre docentes e investigadores e a solidariedade com outras organizações de trabalhadores, tendo em vista a construção de uma sociedade mais justa, democrática e fraterna;

d) Criar e organizar os meios técnicos e humanos adequados à realização dos interesses legítimos dos associados;

e) Fomentar a formação cívica e sindical dos associados;

f) Dignificar o exercício profissional de todos os seus associados que exercem a docência ou outra actividade

profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação;

g) Defender os interesses sócio-profissionais dos seus associados, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional ou do seu regime de prestação de serviço;

h) Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas;

i) Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas quer na defesa dos interesses profissionais dos seus associados;

j) Participar na elaboração da legislação do trabalho e da educação, nomeadamente nos organismos de gestão participada, nos termos estabelecidos por lei e exigir dos poderes políticos o cumprimento de todas as normas e a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito;

k) Defender por todos os meios ao seu alcance os postos de trabalho dos associados;

l) Assegurar os direitos dos associados aposentados;

m) Defender e promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, a formação profissional dos educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, bem como a sua formação contínua, permanente e especializada;

n) Apoiar ou participar em formas cooperativas de produção, distribuição, consumo ou habitação, para benefício dos seus associados;

o) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional, sócio-cultural e científica dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas.

2 — Para a concretização dos seus objectivos, o SDP Sul pode constituir e utilizar, caso a caso, os meios considerados mais adequados, incluindo o recurso à greve.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 9.º

Qualidade de associado

1 — Podem ser associados do SDP Sul:

a) Os educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação;

b) Os educadores, professores e demais docentes que, tendo exercido a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, se encontrem em situação de pré-reforma, reforma, aposentação ou licença;

c) Os educadores, professores e demais docentes que, tendo exercido a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, se encontrem desempregados.

d) Os diplomados por escolas de educação ou pelos ramos de ensino que se encontrem à espera do primeiro emprego.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central, regional ou local mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

Artigo 10.º

Admissão

1 — A aceitação de admissão ou de readmissão de associados é da competência da direcção e implica a aceitação dos estatutos.

2 — Os associados podem ser readmitidos, nas mesmas condições da admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido é apreciado e votado em conselho geral, sob proposta da direcção, ouvida a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas e desde que tenha decorrido um ano sobre a aplicação da pena.

3 — No caso previsto na alínea h) do artigo 30.º a proposta de admissão será submetida a parecer do conselho geral.

Artigo 11.º

Indeferimento de admissão

1 — Indeferido o pedido de admissão ou de readmissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, é notificada ao interessado, por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias, a contar da data da notificação, pode o interessado interpor recurso para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.

3 — A interposição do recurso é feita contra recibo, na instância recorrida, que, nos cinco dias subsequentes, remete o processo ao conselho geral.

4 — Ouvido o interessado, o conselho geral decide, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

Artigo 12.º

Direitos do associado

1 — São direitos do associado:

a) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;

b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do SDP Sul em tudo quanto diga respeito à sua actividade profissional;

c) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade a sua opinião sobre as questões do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;

d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do SDP Sul, com as restrições previstas no n.º 3 do artigo 9.º e no artigo 15.º;

e) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;

f) Renunciar ao mandato de cargo para que tenha sido eleito ou designado ou pedir a suspensão do mesmo, pelo período mínimo de três meses e máximo de dois anos, seguido ou interpolado, excepto na situação prevista no n.º 3 do artigo 9.º, em que a suspensão corresponde ao período de impedimento;

g) Beneficiar, sem prejuízo do disposto no n.º 4, de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;

h) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato, designadamente, nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, recreativo, de lazer e tempos livres, formativo e informativo e outras inerentes aos objectivos previstos nos estatutos, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

i) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais;

j) Retirar-se a todo o tempo do SDP Sul, mediante comunicação escrita dirigida à direcção ou direcção distrital, por correio registado ou outro meio que comprove a sua entrega e autenticidade, enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — O direito de participar e votar nas assembleias gerais adquire-se após três meses de sindicalização.

3 — A capacidade eleitoral adquire-se nos termos do artigo 53.º

4 — O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, os membros de todos os órgãos do SDP Sul direito a serem reembolsados da perda de salários, despesas de deslocação, estada e alimentação, resultantes das actividades sindicais ou reuniões dos órgãos do Sindicato.

Artigo 13.º

Deveres do associado

São deveres do associado:

a) Cumprir os estatutos e regulamentos do SDP Sul;

b) Cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato, quando tomadas de acordo com os estatutos;

c) Pagar mensalmente a quota ordinária, salvo nos casos de isenção previstos nos estatutos;

d) Participar nas actividades do Sindicato e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito ou designado;

e) Apoiar activamente as acções do SDP Sul na prossecução dos seus objectivos;

f) Divulgar e fortalecer, pela sua acção, junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

g) Comunicar, no prazo de 30 dias, as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional, sem prejuízo de o SDP Sul proceder às alterações que se prendem com o valor da quotização sindical ordinária do associado, nos termos previstos nos estatutos, através dos meios que achar mais adequados, sempre que se verifique desactualização da mesma, por ausência de comunicação por parte do associado;

h) Comunicar à direcção ou direcção distrital todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de violação da legislação de trabalho e dos di-

reitos dos trabalhadores de que tenha conhecimento, por parte dessas entidades.

Artigo 14.º

Suspensão temporária dos direitos sindicais

1 — É suspenso, temporariamente, dos direitos sindicais todo o associado que esteja abrangido por uma das seguintes situações:

- a) Punição com pena de suspensão;
- b) Não pagamento de quotas durante três meses.

2 — Da suspensão temporária da qualidade de associado é dado conhecimento ao interessado.

3 — Quem se encontre na situação de suspensão temporária da qualidade de associado, perde todos os direitos inerentes à qualidade de associado efectivo, nomeadamente os direitos de participar nas assembleias gerais, de votar e de ser eleito.

4 — Os associados a que se refere o número anterior deixam de usufruir das regalias atribuídas ao associado efectivo.

5 — Todos os direitos são readquiridos aquando da regularização das situações que deram origem à suspensão.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

a) Comunicarem à direcção ou direcção distrital a vontade de se desvincular do Sindicato, nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 12.º;

b) Deixem de pagar a quota ordinária, sem motivo justificado, durante três meses, excepto nos casos em que, comprovadamente, deixem de receber vencimentos e comuniquem essa situação à direcção ou direcção distrital ou por qualquer outro motivo, devidamente justificado e aceite pela direcção;

c) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição, devidamente justificado;

d) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2 — Compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre as medidas disciplinares a aplicar e comunicá-las ao arguido e à direcção ou propor a sua aplicação ao conselho geral, nos casos em que os estatutos o determinem, despachando, em conformidade, o respectivo processo.

3 — Das deliberações da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas cabe sempre recurso para o conselho

geral, a interpor no prazo de 10 dias, contados sobre a data da respectiva notificação.

4 — O recurso previsto no número anterior tem efeitos suspensivos e a sua apreciação tem, obrigatoriamente, lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data do recibo ou da recepção da sua interposição.

5 — O conselho geral delibera em última instância, devendo a decisão do recurso constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

Artigo 17.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se por despacho da entidade competente, por iniciativa própria ou mediante participação de outrem, e será elaborado por um instrutor, coadjuvado por um secretário.

2 — A fase preparatória, destinada a comprovar indiciariamente os factos imputados ao arguido, deve estar concluída no prazo de 30 dias, que pode ser prorrogado, uma só vez, por igual período de tempo, em despacho fundamentado.

3 — Quando as circunstâncias o justificarem, pode ser dispensada a fase preparatória, formulando-se desde logo a nota de culpa.

4 — Da nota de culpa, que é deduzida por escrito e articulada, devem constar a identificação do arguido, a descrição precisa e sucinta dos factos que lhe são imputados, com indicação das circunstâncias de tempo, modo e lugar, e a menção expressa da pena aplicável.

5 — O arguido será notificado da nota de culpa, por termo no processo ou por carta registada com aviso de recepção, entregando-se-lhe ou enviando-se-lhe, conforme o caso, cópia integral da mesma.

6 — O arguido tem o prazo de 20 dias úteis, contados da data da notificação da nota de culpa, para apresentar a sua defesa, formulada por escrito e articulada, devendo requerer nesta a produção dos meios de prova que pretenda oferecer.

7 — O arguido não pode indicar mais de três testemunhas por cada facto articulado.

8 — O instrutor do processo poderá recusar, em decisão fundamentada, a realização de diligências que tiver por dilatórias ou impertinentes.

9 — A decisão final será proferida nos 30 dias subsequentes à realização da última diligência probatória.

10 — Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo estabelecido no número anterior será alargado para 90 dias.

11 — A decisão final será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 5. Se dela não houver recurso, será enviada cópia integral da mesma à direcção.

Artigo 18.º

Garantia de defesa

Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada ao associado sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

Artigo 19.º

Medidas disciplinares

1 — Cumpridas as formalidades estatutárias e legais, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos associados que infringjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nas alíneas d) e e) do número anterior são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, e podem ser aplicadas aos associados que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do SDP Sul e das organizações, nacionais ou internacionais, em que estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, por qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
- c) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;
- d) Exerçam qualquer cargo em organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que sejam contrárias aos princípios e objectivos fundamentais pelos quais o Sindicato se rege.

3 — Nos casos da primeira infracção, a medida disciplinar a aplicar não pode ser superior a suspensão até 90 dias.

4 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

- a) Ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;
- c) Reparação dos danos causados, se a esta houver lugar;
- d) Serviços relevantes prestados ao Sindicato.

5 — Constituem circunstâncias agravantes os seguintes comportamentos:

- a) Reincidência;
- b) Acumulação de infracções;
- c) Conluio.

CAPÍTULO V

Quotização

Artigo 20.º

Quotização ordinária

1 — O sistema de quotização e o valor da quota serão estabelecidos pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outras os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitar e agilizar administrativamente a sua execução.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1, podem ser fixados limites mínimos e máximos à quotização ordinária, em termos a definir pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

4 — A direcção, em situações excepcionais devidamente justificadas, pode determinar um valor mais baixo de quotização ou optar, temporariamente, pela isenção parcial ou total do seu valor.

5 — O valor da quota, previsto nos números anteriores, pode incidir, também, sobre o subsídio de férias e o 13.º mês, por deliberação do conselho geral, sob proposta da direcção.

Artigo 21.º

Isenção e redução de quotas ordinárias

1 — Estão isentos de pagamento de quotas ordinárias, salvo declaração em contrário dos mesmos, os associados que:

- a) Por motivo de doença, tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal e hajam comunicado por escrito tal situação, devidamente comprovada, às direcções distritais ou à direcção, no prazo máximo de 30 dias, sem prejuízo de procederem ao pagamento total das quotas, assim que seja reposto o direito aos vencimentos;
- c) Se encontrem desempregados;
- d) Estejam a cumprir serviço militar obrigatório.

2 — Podem beneficiar da redução em 50 % da quota ordinária, desde que o solicitem por escrito, os associados em situação de reforma ou aposentação bem como os associados que estejam em situação de licença, salvo a licença sem vencimento por doença, prevista na alínea a) do n.º 1.

3 — A assembleia geral, por proposta da direcção, pode definir percentagem diferente para o cálculo do valor da quota para as situações previstas no n.º 2.

4 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários, salvo declaração em contrário dos mesmos.

CAPÍTULO VI

Estrutura organizativa do Sindicato

Artigo 22.º

Órgãos do Sindicato

A estrutura organizativa do SDP Sul é constituída por:

1) Órgãos centrais:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Conselho geral;
- d) Direcção;
- e) Comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

2) Órgãos distritais:

- a) Assembleia distrital
- b) Mesa da assembleia distrital;
- c) Direcção distrital;

3) Órgãos sindicais de base:

- a) Assembleia distrital de delegados sindicais;
- b) Núcleos sindicais de base.

SECÇÃO I

Da organização central

Assembleia geral

Artigo 23.º

Composição e funcionamento

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, sendo as suas deliberações tomadas por voto directo, secreto e universal.

3 — Para o exercício da competência prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 24.º, a assembleia geral reúne simultaneamente e de forma descentralizada.

4 — Funcionam obrigatoriamente mesas de voto na sede central do SDP Sul, nas sedes das direcções distritais e noutros locais em que o número de associados o justifique, a indicar pela mesa da assembleia geral.

5 — É permitido o voto por correspondência, mas é interdito o voto por procuração.

6 — É admitida, ainda, a votação electrónica, em termos a definir, a partir do momento em que o Sindicato disponha dos meios técnicos indispensáveis e fiáveis para tal.

7 — Para o exercício das competências previstas nas restantes alíneas do n.º 1 do artigo 24.º, a assembleia geral reúne, de forma centralizada, em localidade do seu âmbito geográfico.

Artigo 24.º

Competência

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho geral e a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, bem como destituir qualquer dos membros destes órgãos;

b) Apreciar o pedido de demissão de quaisquer membros dos corpos gerentes do Sindicato;

c) Deliberar sobre a declaração de greve por período superior a cinco dias, sob proposta da direcção;

d) Deliberar sobre as alterações aos estatutos, propostas pelo conselho geral;

e) Deliberar, sob proposta da direcção, do conselho geral ou por iniciativa própria, relativamente à cessação de filiação do Sindicato em organizações sindicais, nacionais ou internacionais;

f) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a fusão ou dissolução do Sindicato;

g) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas, obrigatória ou facultativamente, pelo conselho geral ou pela direcção, no âmbito das suas respectivas competências;

h) Aprovar o orçamento anual do Sindicato, até 30 de Novembro, e as contas do exercício, até 31 de Março de cada ano;

i) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

j) Deliberar sobre quaisquer outras questões que lhe sejam cometidas por lei ou pelos estatutos.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para aprovação das contas do exercício e do orçamento.

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente para eleição de quaisquer corpos gerentes ou para deliberar sobre outros assuntos da sua competência, quando convocada pelo presidente da respectiva mesa, por iniciativa própria ou a requerimento do presidente do Sindicato, do presidente da mesa do conselho geral, de 200 associados ou de 10 % do número total destes.

4 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles constarão sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

Artigo 25.º

Reuniões e convocação

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano e de quatro em quatro anos, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho geral, em simultâneo com a reunião das assembleias distritais, que procedem à eleição das direcções distritais e, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa ou, quando assim o requeiram, nos termos estatutários:

a) O conselho geral;

b) A direcção;

c) 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, após recepção do respectivo requerimento.

3 — O requerimento para convocação da assembleia geral é dirigido, por escrito, ao presidente da mesa e dele devem constar sempre os motivos que o determinaram, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não pode ser alterada.

4 — A assembleia geral é convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, mediante aviso publicado em, pelo menos, um dos jornais diários de informação nacional ou regional da área abrangida pelo SDP Sul, com a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos.

5 — Salvo para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º, em que a assembleia será realizada entre o 4.º e o 10.º dias, a convocação referida no número anterior é feita para que a assembleia geral se realize entre o 10.º e o 30.º dias subsequentes ao da publicação da respectiva convocatória.

6 — Para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 24.º, as deliberações da assembleia geral, reunida de forma centralizada ou descentralizada, são tomadas por maioria simples dos associados votantes.

7 — Para os efeitos previstos na alínea f) do n.º 1 do artigo 24.º, as deliberações da assembleia geral têm de obedecer às regras definidas no artigo 65.º

8 — A assembleia geral reunirá à hora designada no aviso convocatório, havendo quórum. Se não houver, reunirá e deliberará validamente meia hora depois com os associados presentes.

SECÇÃO II

Mesa da assembleia geral

Artigo 26.º

Composição e deliberações

1 — A mesa da assembleia geral, eleita em lista conjunta com a direcção e com as direcções distritais, é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — A mesa da assembleia geral eleita é também a mesa do conselho geral.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 27.º

Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das reuniões da assembleia geral;
- b) Dar publicidade às deliberações tomadas;
- c) Organizar o processo eleitoral.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral e presidir às suas reuniões;
- b) Convocar reuniões da direcção, se, no prazo de 15 dias, não for dado cumprimento aos requerimentos referidos no n.º 3 do artigo 34.º e na situação prevista no n.º 10 do artigo 55.º
- c) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, da direcção, das direcções distritais, do conselho geral e da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- d) Presidir à comissão fiscalizadora eleitoral;
- e) Dirigir recomendações aos restantes órgãos;
- f) Participar, quando entender conveniente, nas reuniões da direcção, sem direito a voto;
- g) Convocar, quando entender conveniente, as assembleias distritais;
- h) Participar e presidir, quando entender conveniente, às reuniões das assembleias distritais que tenham sido convocadas pelos respectivos presidentes da mesa da assembleia distrital;
- i) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão social ou de suspensão ou renúncia ao mandato de um ou mais dos seus membros;
- j) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, bem como rubricar todas as suas folhas;
- k) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a) Suprir os impedimentos do presidente;
- b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para um bom funcionamento da assembleia geral e cumprimento das respectivas competências;
- b) Preparar, expedir e fazer publicitar os avisos convocatórios;
- c) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa;
- d) Elaborar as actas das reuniões;
- e) Passar certidões das actas aprovadas.

5 — A mesa da assembleia geral recebe, através da direcção, os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências.

SECÇÃO III

Conselho geral

Artigo 28.º

Funções

O conselho geral é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização, no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

Artigo 29.º

Composição

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) 25 membros eleitos.

2 — Os membros do conselho geral referidos na alínea b) do n.º 1 são eleitos, saídos das várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, seguindo a regra da média mais alta do método de Hondt, de acordo com o estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 56.º

3 — A direcção, em termos a definir no seu regulamento interno, participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

4 — A atribuição de mandatos a cada lista concorrente é feita tendo por base a votação obtida por cada uma delas.

5 — O mandato dos membros do conselho geral caduca com o da direcção, mantendo-se em funções até à posse da nova direcção eleita.

6 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir no seu regulamento interno, devendo ser contemplada a perda de mandato por faltas.

7 — O pedido de renúncia ou suspensão do mandato deve ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete apreciá-lo e deferi-lo e proceder à respectiva substituição pelo primeiro elemento não eleito que figurar imediatamente a seguir na lista a que pertencia o elemento substituído.

Artigo 30.º

Competências

Compete ao conselho geral:

a) Pronunciar-se sobre o relatório de actividades a que se refere a alínea i) do artigo 35.º;

b) Apreciar a actuação da direcção no respeitante ao cumprimento do programa geral de acção e dos programas anuais de actividades;

c) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;

d) Aprovar o seu regulamento interno;

e) Resolver diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito para recolha de elementos que o habilitem a decidir com melhor informação, sem prejuízo do disposto nos artigos 17.º e 18.º, cabendo recurso desta decisão, a interpor no prazo de 20 dias úteis, para a primeira reunião ordinária da assembleia geral;

f) Propor à assembleia geral a destituição, em todo ou em parte, de qualquer dos corpos gerentes;

g) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos e a fusão ou a dissolução do Sindicato;

h) Propor à assembleia geral a readmissão de sócio disciplinarmente expulso;

i) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos estatutos para o exercício das suas competências;

j) Eleger, de entre os seus membros, as comissões provisórias necessárias à substituição a título transitório dos órgãos centrais que tenham sido demitidos ou que hajam maioritariamente renunciado, promovendo, desde logo, a convocação da assembleia geral para tomar as deliberações que tiver por convenientes;

k) Deliberar sobre quaisquer outras questões que lhe sejam comedidas por lei ou pelos estatutos.

Artigo 31.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente, no máximo, duas vezes por ano e extraordinariamente, por iniciativa da mesa ou a requerimento:

a) De um terço dos seus membros em efectividade de funções;

b) Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

c) Do presidente da direcção;

2 — A convocação do conselho geral faz-se por comunicação escrita, contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros, com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeite.

3 — Os requerimentos para convocação de reunião extraordinária do conselho geral, com indicação dos motivos que a determinem e da ordem de trabalhos, são dirigidos ao presidente da mesa que, ouvida esta, procede à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

4 — O conselho geral reunirá à hora designada no aviso convocatório, havendo quórum. Se não houver, reunirá e deliberará validamente meia hora depois com os associados presentes.

Artigo 32.º

Mesa do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a da assembleia geral e assegura o bom funcionamento e expediente do conselho geral.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa do conselho geral:

a) Proceder à convocação das reuniões do conselho geral;

b) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

c) Assegurar o bom funcionamento das sessões do conselho geral e conduzir os respectivos trabalhos;

d) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

a) Suprir os impedimentos do presidente;

b) Coadjuvar o presidente do conselho geral, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente do conselho geral em tudo o que for necessário para um bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do conselho geral;

c) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa do conselho geral;

d) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do conselho geral;

e) Passar certidão das actas do conselho geral, sempre que requerida.

5 — Se, em alguma reunião, não estiver presente a maioria dos membros da mesa do conselho geral, são escolhidos os elementos necessários de entre os membros do conselho geral.

6 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato do presidente e do vice-presidente da mesa, os restantes membros elegem entre si quem passa a exercer essas funções.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 33.º

Composição

1 — A direcção é o órgão central executivo do SDP Sul.

2 — É um órgão colegial e é composta, no mínimo, por 55 membros efectivos e 7 suplentes, reflectindo a diversidade geográfica do Sindicato, eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e as direcções distritais.

3 — Têm assento na direcção, por inerência, os coordenadores das direcções distritais.

4 — Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral e o conselho geral.

5 — A direcção tem um presidente, o qual, na primeira reunião após as eleições, proporá para serem designados, de entre os membros eleitos, de um a três vice-presidentes e um tesoureiro, sendo os restantes membros vogais.

6 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão, perda de mandato ou de impedimento do presidente, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal é um dos vice-presidentes, o qual assumirá todas as competências do presidente.

7 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir no regulamento interno, devendo ser contemplada a perda de mandato por faltas.

8 — A substituição por renúncia ou suspensão do mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

Artigo 34.º

Funcionamento

1 — A direcção reúne, de forma ordinária, trimestralmente.

2 — O funcionamento da direcção é definido no seu regulamento interno, podendo reunir de forma restrita, de acordo com os critérios fixados nesse regulamento.

3 — Reúne, extraordinariamente, por iniciativa do presidente ou a requerimento, devidamente fundamentado, de:

- a) Um terço dos seus membros em efectividade de funções;
- b) Mesa da assembleia geral.

4 — Não sendo dado cumprimento, no prazo de 15 dias, aos requerimentos previstos no número anterior e na situação prevista no n.º 10 do artigo 55.º, a direcção reúne por convocatória do presidente da mesa da assembleia geral.

5 — Em primeira convocatória, a direcção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efectividade de funções e, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira, delibera por maioria simples, com qualquer número de membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade, em caso de empate.

6 — As deliberações da direcção, no que respeita às matérias a que alude a alínea d) do artigo 35.º, são tomadas por maioria absoluta dos seus membros em efectividade de funções, na primeira reunião para que sejam agendadas, passando a maioria simples na reunião seguinte.

Artigo 35.º

Competências

Compete à direcção:

- a) Representar o SDP Sul em juízo e fora dele;
- b) Definir a estratégia político-sindical, em conformidade com o seu programa de candidatura e com as deliberações da assembleia geral;
- c) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

d) Aprovar o seu regulamento interno, dele dando conhecimento imediato ao presidente da mesa da assembleia geral;

e) Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas;

f) Coordenar os serviços e a actividade sindical do SDP Sul;

g) Assegurar o cumprimento pelas direcções distritais, das decisões tomadas, bem como acompanhar a sua administração;

h) Elaborar, actualizar e manter actualizado o inventário dos bens do Sindicato;

i) Elaborar e submeter à aprovação do conselho geral o relatório anual de actividades;

j) Apresentar à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente;

k) Elaborar proposta de alteração dos estatutos, por iniciativa do presidente da direcção;

l) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou, no caso do conselho geral, que a direcção entenda submeter-lhe;

m) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo conselho geral ou pela direcção, dando sequência aos processos de negociação colectiva;

n) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, bem como delegar estas competências noutras organizações sindicais em que o Sindicato se encontre ou não directamente filiado;

o) Prestar informação aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da sua participação noutras instituições e organizações sindicais;

p) Propor à assembleia geral a integração no âmbito geográfico do SDP Sul de outros distritos e concelhos do País em que exista um número significativo de associados;

q) Decidir a admissão e a readmissão de associados, nos termos dos estatutos;

r) Definir a forma de intervenção do Sindicato nos processos de natureza disciplinar ou judicial para defesa dos direitos dos associados;

s) Propor os critérios para definição do sistema de quotização e o valor da quota a ser submetido para decisão à assembleia geral;

t) Receber e cobrar as quotas e demais receitas e autorizar a realização das despesas orçamentadas;

u) Propor à assembleia geral a criação de fundos afectos a determinados objectivos específicos e as suas regras de funcionamento;

v) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;

w) Decretar a greve, por um período não superior a cinco dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;

x) Propor à assembleia geral a declaração de greve, por período superior a cinco dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;

y) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do Sindicato;
z) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

aa) Implementar formas de prestação de serviços, de modo a dar resposta às necessidades e interesses dos associados ou a melhorar as suas condições de vida e de bem-estar;

bb) Propor à assembleia geral a filiação do SDP Sul noutras organizações, nacionais ou internacionais, de carácter sindical ou outro, e a sua desfiliação;

cc) Designar, quando os estatutos ou regulamentos das organizações em causa não obriguem a eleição, os representantes do Sindicato para determinados órgãos estatutários das organizações sindicais ou de outras em que se encontre filiado ou daquelas em que, por inerência, tenha direito a participar;

dd) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e sócio-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;

ee) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;

ff) Facultar à mesa da assembleia geral os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências;

gg) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

Artigo 36.º

Competências do presidente da direcção

1 — O presidente da direcção é também o presidente do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- b) Representar o SDP Sul em todos os actos e contratos, bem como nas organizações nacionais e internacionais;
- c) Coordenar a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações da direcção e da assembleia geral;
- d) Elaborar o projecto de regulamento interno e propô-lo à direcção;
- e) Propor para designação os vice-presidentes e o tesoureiro, atribuir os pelouros aos membros da direcção e definir as suas competências;
- f) Propor à direcção a delegação de competências, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 35.º;
- g) Exercer as competências que lhe forem delegadas pela direcção;
- h) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção;
- i) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, nos termos dos estatutos;
- j) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os seus trabalhadores;

k) Acompanhar as actividades e o funcionamento das direcções distritais;

l) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

2 — O presidente da direcção pode delegar e subdelegar competências noutros membros da direcção.

SECÇÃO V

Comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

Artigo 37.º

Funções e composição

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas detém o poder disciplinar e fiscalizador das contas, nos termos dos artigos 16.º a 19.º e 38.º

2 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é o órgão que exerce, em primeira instância, o poder disciplinar e fiscalizador das contas do SDP Sul.

3 — A comissão é composta por cinco membros efectivos e três suplentes, eleitos em assembleia geral, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas, sendo os resultados apurados pelo método de Hondt.

4 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão elegem de entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

5 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos seus membros, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é eleita nova comissão, nos termos da alínea j) do artigo 30.º

7 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas funciona na sede central do Sindicato.

Artigo 38.º

Competências

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção e as direcções distritais, sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas competências.

2 — Compete, em especial, à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Emitir parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, a apresentar pela direcção à assembleia geral;
- c) Apresentar à assembleia geral, à direcção e às direcções distritais todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- d) Apresentar à mesa do conselho geral, até cinco dias antes da reunião de Março, o parecer sobre as contas do exercício;
- e) Apresentar à mesa do conselho geral, até cinco dias antes da reunião de Novembro, o parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção;
- f) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;

g) Proceder à liquidação do património social do Sindicato, nas situações previstas no n.º 5 do artigo 65.º

CAPÍTULO VII

Organização distrital

Artigo 39.º

Assembleia distrital

A assembleia distrital é constituída por todos os associados, da área geográfica correspondente à respectiva direcção distrital, no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 40.º

Mesa da assembleia distrital — Composição e deliberações

1 — A mesa da assembleia distrital será composta pelo presidente da assembleia distrital e por dois secretários eleitos na primeira reunião da assembleia distrital de cada mandato.

2 — O presidente da mesa da assembleia distrital é o membro que figurar em primeiro lugar na lista do conselho geral de cada área geográfica correspondente à respectiva direcção distrital, tendo por base a votação obtida por cada lista, por recurso ao método de Hondt.

3 — Em caso de renúncia ou impedimento de exercício de funções assumirá as funções de presidente da mesa da assembleia distrital o membro que figurar em segundo lugar na lista do conselho geral de cada área geográfica correspondente à respectiva direcção distrital e, assim, sucessivamente.

4 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes.

5 — As deliberações da mesa da assembleia distrital são tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 41.º

Competências

Compete à mesa da assembleia distrital:

a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das sessões da assembleia distrital;

b) Dar publicidade às deliberações da assembleia distrital;

c) Requerer a convocação de reuniões da direcção distrital.

Artigo 42.º

Reuniões da assembleia distrital

1 — A assembleia distrital reúne, de forma ordinária:

a) Uma vez por ano, até ao final do 1.º período lectivo;

b) De quatro em quatro anos, para proceder à eleição da direcção distrital, em simultâneo com a assembleia eleitoral que elege a direcção e a mesa da assembleia geral.

2 — A assembleia distrital reúne, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia distrital ou, quando assim o requeiram, nos termos estatutários:

a) A direcção distrital;

b) 10 % ou 200 associados da área geográfica respectiva no pleno gozo dos seus direitos.

3 — Para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1, a assembleia distrital e a assembleia geral eleitoral são convocadas pela mesa da assembleia geral, de acordo com o n.º 5, do artigo 25.º

Artigo 43.º

Convocação e funcionamento da assembleia distrital

1 — A assembleia distrital reúne por convocatória do presidente da assembleia distrital ou a requerimento:

a) Da direcção distrital

b) De 10 % ou 200 associados da área geográfica respectiva.

2 — A assembleia distrital deverá ser convocada com ampla publicidade, com a antecedência mínima de oito dias, mediante aviso afixado na sede distrital e remetido aos associados, devendo dela constar o dia, a hora, o local e o objecto da mesma.

3 — As reuniões da assembleia distrital têm início à hora prevista com o número de membros presentes.

4 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes.

5 — A assembleia distrital aprovará, em primeira reunião, o seu regimento de funcionamento.

Artigo 44.º

Competências das assembleias distritais

São competências das assembleias distritais:

a) Deliberar sobre os assuntos que digam exclusivamente respeito aos associados do seu respectivo âmbito geográfico;

b) Apreciar, discutir e votar as propostas e resoluções da direcção distrital e da direcção do Sindicato que lhe sejam submetidas;

c) Elaborar propostas para discussão e aprovação nos órgãos distritais e centrais do Sindicato;

d) Eleger e destituir os membros da direcção distrital nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 45.º

Direcção distrital

1 — As direcções distritais são os órgãos colegiais de direcção distrital do Sindicato.

2 — As direcções distritais são compostas, no mínimo, por sete membros efectivos e por três suplentes.

3 — As direcções distritais são eleitas por períodos de quatro anos em simultâneo com os restantes órgãos distritais e centrais do Sindicato, em votação secreta e universal, em assembleia geral distrital de associados expressamente convocada para o efeito pela mesa da assembleia geral.

4 — O funcionamento interno das direcções distritais será estabelecido por regulamento próprio, sob proposta da direcção.

5 — A coordenação das direcções distritais é exercida pelo coordenador que é o associado que figura em primeiro lugar nas listas de candidatura às eleições para a direcção distrital.

6 — Os membros da direcção, tem direito a participar nas reuniões das direcções distritais.

7 — O coordenador nomeará, de entre os membros da direcção distrital, um coordenador-adjunto, que o substituirá nos seus impedimentos, nos termos do respectivo regulamento.

Artigo 46.º

Competências das direcções distritais

São competências das direcções distritais:

1) Dirigir e coordenar a acção sindical de todos os sectores de ensino no âmbito da área geográfica correspondente à respectiva direcção distrital;

2) Dar cumprimento às linhas de orientação definidas pela assembleia distrital relativamente à actividade sindical no âmbito da área geográfica correspondente à respectiva direcção distrital;

3) Executar as decisões emanadas da direcção central do SDP Sul relativamente às questões e aos associados compreendidos no âmbito da respectiva área geográfica;

4) Executar todas as tarefas de carácter administrativo essenciais ao desenvolvimento da actividade sindical no âmbito da sua área geográfica;

5) Gerir os meios financeiros colocados ao seu dispor em articulação permanente com a tesouraria da direcção do Sindicato;

6) Difundir a informação sindical referente aos associados da sua área geográfica;

7) Assegurar ligações efectivas entre as estruturas distritais e as estruturas centrais do Sindicato;

8) Convocar nos termos estatutários as assembleias distritais de associados e as assembleias de delegados sindicais da respectiva área geográfica.

Artigo 47.º

Destituição das direcções distritais

1 — As direcções distritais poderão ser objecto de destituição por sufrágio universal e secreto, em assembleia distrital convocada expressamente para o efeito, a requerimento de 10 % ou 200 associados da área distrital respectiva.

2 — No caso de aprovação de destituição, a assembleia distrital elegerá, obrigatoriamente, uma direcção distrital provisória, composta por um mínimo de três elementos e que se manterá em exercício até à eleição da nova direcção distrital, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 58.º

CAPÍTULO VIII

Da organização de base — Órgãos sindicais de base

SECÇÃO I

Núcleos sindicais de base

Artigo 48.º

Composição e competências

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num estabelecimento de educação ou de ensino, num agru-

pamento de estabelecimentos de ensino, numa unidade orgânica do Estado de qualquer natureza ou numa dada na área geográfica da respectiva direcção distrital, nunca superior à área do município.

2 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

a) Eleger e destituir os delegados sindicais;

b) Discutir e votar todas as propostas que lhes sejam submetidas pela direcção ou pelas direcções distritais da respectiva área geográfica;

c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito do plano de acção do Sindicato;

d) Pronunciar-se sobre questões pedagógicas dos sectores de educação e ensino.

SECÇÃO II

Delegados sindicais

Artigo 49.º

Regulamento

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre a direcção, as direcções distritais e os estabelecimentos de educação e ensino.

2 — Os delegados sindicais regem-se por regulamento próprio.

3 — Até à aprovação do regulamento previsto no número anterior, a direcção poderá designar representantes seus nos respectivos locais de trabalho, de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 51.º

4 — Os delegados sindicais cessam o seu mandato com o da direcção, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

SECÇÃO III

Assembleia distrital dos delegados sindicais

Artigo 50.º

Funcionamento

1 — A assembleia distrital de delegados sindicais é um órgão deliberativo, no âmbito geográfico de cada distrito, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção.

2 — As assembleias distritais de delegados sindicais são convocadas pelas direcções distritais, pela direcção do Sindicato ou a requerimento de um terço dos delegados sindicais da respectiva área geográfica da direcção distrital, com a antecedência mínima de oito dias.

3 — Em situações excepcionais, devidamente fundamentadas, poderão ser convocadas assembleias distritais de delegados sindicais no prazo de 48 horas.

4 — As reuniões têm início à hora marcada com os delegados presentes.

5 — As assembleias distritais de delegados sindicais funcionam de acordo com regulamento próprio, sendo presidida por um membro da direcção distrital ou da direcção e secretariada por dois delegados sindicais eleitos pela assembleia no início da reunião.

CAPÍTULO IX

Eleições

SECÇÃO I

Capacidade eleitoral

Artigo 51.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 52.º

Elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 53.º

Capacidade eleitoral

A capacidade eleitoral activa e passiva adquire-se após 30 dias de sindicalização, contados até à data do acto eleitoral.

Artigo 54.º

Inelegibilidade e incompatibilidade

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os associados que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
- b) Estejam abrangidos pelo disposto no n.º 3 do artigo 9.º;
- c) Estejam abrangidos pelo disposto no artigo 14.º

SECÇÃO II

Candidaturas

Artigo 55.º

Eleição dos órgãos centrais e distritais

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e as direcções distritais são eleitas em lista conjunta.

a) Os membros da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas são eleitos em listas autónomas, apurando-se o resultado do sufrágio pelo método de Hondt.

2 — As listas candidatas têm, obrigatoriamente, de ser apresentadas para todos os órgãos cujo mandato termine e, na sua constituição, devem respeitar o estabelecido no n.º 1 do artigo 26.º (mesa da assembleia geral), no n.º 2 do artigo 33.º (direcção) e no n.º 3 do artigo 45.º (direcções distritais).

3 — O candidato a presidente e os coordenadores das direcções distritais ocupam os primeiros lugares de cada lista, respectiva, com a indicação do cargo, sendo os restantes candidatos colocados por ordem alfabética.

4 — Cada lista apresenta um plano global de acção.

5 — É eleita a lista candidata que obtiver maior número de votos.

6 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a

maioria dos membros da mesa da assembleia geral, é eleita uma nova mesa pelo conselho geral, de entre os seus membros em efectividade de funções, para cumprimento do mandato em curso.

7 — Na situação prevista no número anterior, a convocação do conselho geral é feita por um dos secretários, se o presidente e o vice-presidente não estiverem em funções, ou por três membros do conselho geral, no caso de destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato da totalidade dos membros da mesa da assembleia geral.

8 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros da direcção, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral para todos os corpos sociais.

9 — Se o presidente e todos os vice-presidentes deixarem de estar em exercício de funções, definitivamente, a direcção, em reunião convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, procede à eleição, de entre os seus membros, de um novo presidente, que tem de ser ratificada pelo conselho geral, o qual passa a exercer aquelas funções com carácter interino, até à realização de novas eleições.

10 — Se não for possível dar cumprimento ao estabelecido no número anterior, é aberto novo processo eleitoral para todos os corpos sociais.

11 — Se o impedimento de todos os membros referidos no n.º 10 for superior a 45 dias e o seu regresso não for expectável nos três meses seguintes ao momento do impedimento, a direcção nomeia um presidente e um vice-presidente interino.

Artigo 56.º

Eleição do conselho geral

1 — Os membros do conselho geral são eleitos em lista autónoma e conjunta de todas as áreas geográficas correspondentes às respectivas direcções distritais, tendo em conta a representatividade das diferentes áreas geográficas.

2 — A atribuição de mandatos a cada lista concorrente é feita nos termos do n.º 4 do artigo 29.º

3 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros do conselho geral, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral para este órgão, o qual completa apenas o mandato em curso.

SECÇÃO III

Do processo eleitoral

Artigo 57.º

Organização

1 — Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- d) Apreciar as reclamações.

2 — Para apoio à mesa da assembleia geral é constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, formada pelo

presidente e vice-presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada lista concorrente.

Artigo 58.º

Regulamento eleitoral

1 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta do presidente da mesa do conselho geral.

2 — As eleições para qualquer órgão ou estrutura processam-se sempre por voto secreto.

Artigo 59.º

Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais são organizados por distrito, tendo por base a residência dos associados.

2 — Os associados cuja residência declarada para efeitos sindicais se situe fora do âmbito geográfico do SDP Sul são incluídos no caderno eleitoral do distrito pela qual declarem optar ou, na ausência de opção, no do distrito mais próximo da residência.

SECÇÃO IV

Posse dos corpos sociais

Artigo 60.º

Acto de posse

A posse dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, da direcção e das direcções distritais é conferida, até ao 12.º dia subsequente ao do apuramento final dos votos, pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

CAPÍTULO X

Regime financeiro

SECÇÃO I

Receitas e despesas

Artigo 61.º

Competência orçamental

1 — Compete à direcção receber e cobrar as quotizações dos associados e demais receitas, através dos serviços centrais do Sindicato, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento e submetê-lo à aprovação da assembleia geral.

2 — O SDP Sul obriga-se com duas assinaturas dos seguintes membros: do presidente da direcção ou do membro ou membros da direcção em que este delegue e do tesoureiro ou seu substituto, definidos no regulamento interno.

3 — Em sede de regulamento interno, o presidente da direcção e o tesoureiro podem delegar noutros membros da direcção a competência para movimentar contas afectas às direcções distritais.

Artigo 62.º

Receitas e despesas

1 — Constituem receitas do SDP Sul:

- a) As quotas dos associados;
- b) As financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas das acções e iniciativas organizadas pelo Sindicato;
- d) As provenientes de serviços prestados;
- e) Contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, singulares ou colectivas, que não comprometam a independência do Sindicato;
- f) Receitas provenientes do desenvolvimento das actividades ou iniciativas promovidas pelo Sindicato bem como subsídios recebidos de quaisquer entidades para apoio a essas actividades;
- g) Quaisquer outras receitas que legalmente lhe sejam atribuídas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todos os encargos inerentes ao desenvolvimento das suas actividades, efectuadas ao abrigo dos estatutos, no respeito pelos seus princípios e objectivos.

SECÇÃO II

Fundos e saldos do exercício

Artigo 63.º

Fundos

1 — O SDP Sul constituirá um fundo sindical afecto à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas a efectuar pelo Sindicato e imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas do exercício discriminar as respectivas utilizações.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direcção, por deliberação da assembleia geral, destinados a objectivos específicos estabelecidos nos estatutos.

Artigo 64.º

Contas do exercício e aplicação dos saldos

1 — As contas do exercício, elaboradas pela direcção e a apresentar à assembleia geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação do saldo positivo do exercício, tendo em conta os princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo positivo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical previsto no n.º 1 do artigo 48.º

3 — Se a assembleia geral não aprovar as contas, determinará obrigatoriamente que sejam submetidas a uma auditoria por técnicos especializados, para sobre elas emitirem parecer.

4 — Instruídas as contas com o referido parecer, a assembleia geral deliberará definitivamente sobre elas.

CAPÍTULO XI

Fusão, dissolução e extinção

Artigo 65.º

Fusão, dissolução e extinção

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato tem de ser publicitada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A deliberação sobre a fusão ou dissolução carece do voto favorável de três quartos dos associados do SDP Sul, no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A proposta de fusão ou dissolução tem de definir objectivamente os termos em que esta se processa, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

4 — No caso de dissolução ou extinção por decisão judicial, os bens do Sindicato devem ser atribuídos a uma associação sem fins lucrativos, de acordo com deliberação da assembleia geral.

5 — A liquidação do património social do SDP Sul, em caso de dissolução ou extinção, será feita pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

CAPÍTULO XII

Da revisão dos estatutos

Artigo 66.º

Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, mediante proposta do conselho geral.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 67.º

Limitação de competências

1 — A direcção ou a comissão provisória que a substitua limita-se a fazer a gestão corrente do Sindicato, nas seguintes situações:

a) Entre a realização de eleições até à tomada de posse da direcção eleita;

b) Desde a tomada de posse até à aprovação do regulamento interno da direcção e distribuição dos pelouros aos seus membros;

c) Na situação descrita no n.º 10 do artigo 55.º, até à eleição do presidente substituto e distribuição dos pelouros aos restantes membros;

d) Noutras situações em que se verifique vazio de poder.

2 — Quando se verificar alguma situação que se enquadre na alínea d) do número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral nomeia, de imediato, uma comissão que assegure a gestão corrente do Sindicato, até que entrem em funções as comissões provisórias ou os órgãos estatutariamente previstos.

3 — Todo o articulado previsto nos números anteriores aplica-se às direcções distritais, com as devidas adaptações e de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 47.º

Artigo 68.º

Casos omissos

Os casos omissos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

ANEXO I

Regulamento do Direito de Tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos associados abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SDP Sul é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SDP Sul.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SDP Sul, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários do Sindicato.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste Regulamento.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências cujos associados integrantes representem, pelo menos, 5 % dos associados do SDP Sul.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleição ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os associados.

Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários SDP Sul;
- b) Desenvolver, junto dos associados que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer acções que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Registado em 30 de Junho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 139 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APAME — Associação Portuguesa de Agências de Meios — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 19 de Maio de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011.

CAPÍTULO I

Disposições preliminares

Artigo 4.º

Atribuições

Na realização do seu objecto a Associação tem as seguintes atribuições e o direito de, nomeadamente:

- l) Desenvolver formação profissional para as associadas, nomeadamente através da organização de acções, eventos, cursos, conferências, congressos sobre o sector,

incluindo as áreas da consultora, auditoria, planeamento e estratégia;

o) Participar no capital de sociedades comerciais desde que as participadas tenham um objecto social afim e desde que não conduza à obtenção de posição maioritária.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 25.º

Reuniões

2 — A direcção não pode deliberar sem que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a direcção da Associação;
- b) Vigiar pela observância da lei e dos estatutos da Associação;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
- d) Verificar, quando o julgue conveniente e pela forma que entenda adequada, a extensão da caixa e as existências de qualquer espécie dos bens ou valores pertencentes à Associação ou por ela recebidos em garantia, depósito ou outro título;
- e) Verificar a exactidão dos documentos de prestação de contas;
- f) Verificar se as políticas contabilísticas e os critérios valorimétricos adoptados pela Associação conduzem a uma correcta avaliação do património e dos resultados;
- g) Elaborar anualmente relatório sobre a sua acção fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório, contas e propostas apresentadas pela administração;
- h) Convocar a assembleia geral quando o presidente da respectiva mesa o não faça devendo fazê-lo;
- i) Fiscalizar a eficácia do sistema de gestão de riscos, do sistema de controlo interno e do sistema de auditoria interna, se existentes;
- j) Receber as comunicações de irregularidades apresentadas por associadas, colaboradores da Associação ou outros;
- k) Contratar a prestação de serviços de peritos que coadjuvem um ou vários dos seus membros no exercício das suas funções, devendo a contratação e a remuneração dos peritos ter em conta a importância dos assuntos a eles contidos e a situação económica da Associação;
- l) Cumprir as demais atribuições constantes da lei ou dos estatutos da Associação.

Artigo 29.º

Reuniões

2 — O conselho fiscal não pode deliberar sem que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 34.º

Sanções disciplinares

3.ª — Expulsão, apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Registado em 28 de Junho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 105 do livro n.º 2.

Associação Nacional das Farmácias Alteração

Alteração, aprovada em sessão extraordinária realizada em 21 de Maio de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010.

a) Alteração do artigo 18.º, com inclusão de um n.º 3:

Artigo 18.º

Requisitos

1 — Os proprietários e os cessionários da exploração de farmácia que não preencham os requisitos para a sua admissão como sócios da Associação, previsto no artigo 10.º dos presentes estatutos, podem aderir ao regime de associação.

2 — O regime de associação não confere direito ao património associativo, salvo deliberação em contrário da assembleia geral.

3 — O regime previsto no n.º 2 não se aplica em caso de extinção judicial ou voluntária da Associação, que se regerá pelo disposto no artigo 111.º

b) Inclusão de novo artigo, no capítulo IX, «Disposições finais», secção II, «Liquidação»:

Artigo 111.º

Extinção

1 — A extinção da Associação rege-se pelas disposições legais em vigor.

2 — Em caso de extinção judicial ou voluntária da Associação, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos sócios ou associados, excepto se se tratarem de associações.

Registado em 30 de Junho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 105 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

APAME — Associação Portuguesa de Agências de Meios — Substituição

Na direcção eleita em 18 de Maio de 2010 para o mandato de dois anos e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de

2011, o vogal da direcção Havas Media — Serviços, S. A., passa a ser representado pelo engenheiro Rogério Paulo Monteiro, titular do cartão de cidadão n.º 08963459 4 ZZ3, válido até 17 de Agosto de 2015, e número de identificação fiscal 204267676.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

ENSINAVE — Educação e Ensino Superior do Alto Ave, S. A.

Estatutos aprovados em 23 de Maio de 2011.

Os trabalhadores da ENSINAVE — Educação e Ensino Superior do Alto Ave, S. A., adiante designada por ENSINAVE, entidade instituidora do Instituto Superior de Saúde do Alto Ave, adiante designado por ISAVE, a pretender contribuir para a consolidação da qualidade e do futuro do ISAVE, aprovam, segundo a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, os seguintes estatutos da Comissão da Trabalhadores, bem como o seu respectivo regulamento eleitoral, que faz parte integrante dos mesmos.

Princípios gerais

Artigo 1.º

Colectivo de trabalhadores

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

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, neles residindo a plenitude dos poderes, direitos e deveres respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da ENSINAVE.

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

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada por AGT;
- b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada por CT.

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 3.º

Competência da assembleia geral de trabalhadores

A AGT, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída pelo colectivo dos trabalhadores. Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Destituir a CT a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos na lei e 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 de forma individual ou organizada, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 4.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores da ENSINAVE, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes;
- c) A AGT deverá ser realizada no local de trabalho;
- d) Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória aos administradores da ENSINAVE e ao presidente do ISAVE, com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 5.º

Prazos e periodicidade das assembleias gerais de trabalhadores

1 — A AGT será convocada com antecedência mínima de 48 horas, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação no ISAVE ou por via electrónica.

2 — A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de Abril, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

3 — A eleição da comissão eleitoral constará, obrigatoriamente, da ordem de trabalhos da reunião ordinária do último ano do mandato da CT.

4 — A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada.

Artigo 6.º

Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1 — A AGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação; se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a AGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

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

Artigo 7.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT convocará uma AGT para este fim, a requerimento de, pelo menos, um terço ou 50 trabalhadores.

2 — Para a destituição da CT exige-se maioria qualificada de dois terços dos presentes.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

4 — O requerimento e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

Artigo 8.º

Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

- 1 — O voto é sempre directo.
- 2 — A votação faz-se por braço levantado, à excepção do disposto no número seguinte.

3 — O voto é secreto nas votações referentes à destituição da CT, e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 9.º

Sede e composição da Comissão de Trabalhadores

- 1 — A sede da CT localiza-se nas instalações do ISAVE.
- 2 — A CT é composta por um presidente e dois secretários.

Artigo 10.º

Duração e perda do mandato da Comissão de Trabalhadores

1 — O mandato da CT é de dois anos lectivos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

3 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se por um suplente da mesma lista.

4 — Se a substituição for global, a AGT elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 30 dias.

5 — Em caso de extinção da CT, o seu património reverterá a favor de uma instituição de solidariedade social, escolhida em AGT.

Artigo 11.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

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

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

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

Artigo 12.º

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete ao presidente:

- a) Representar a CT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal da CT;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião bimestral com o dirigente máximo ou outros órgãos do governo da ENSINAVE e do ISAVE;
- d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, ou por via electrónica, a acta das reuniões da CT, depois de aprovada;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do colectivo ou a entidades estranhas ao colectivo.

2 — Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as actas da CT.

3 — São exigidas duas assinaturas nas obrigações assumidas perante terceiros, a do presidente e a de um secretário.

Artigo 13.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e relatórios à alteração das condições de trabalho, nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Reunir, pelo menos uma vez de dois em dois meses, com a administração da ENSINAVE e órgãos de gestão do ISAVE para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus deveres e direitos. Destas reuniões é lavrada acta, sendo assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação

1 — O direito de participar em processos de reestruturação da empresa é exercido pela CT.

2 — No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT tem direito a:

- a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

Artigo 15.º

Exercício de direitos da Comissão de Trabalhadores

1 — Os membros da CT não podem, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da ENSINAVE ou do ISAVE.

2 — O exercício abusivo de direitos por parte dos membros da CT é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

3 — Os membros da CT não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenham recebido, no

âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respectiva confidencialidade.

4 — A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objectivos, assentes em exigências de gestão.

5 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro da CT.

Artigo 16.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de reforço da unidade dos trabalhadores e de projectos comuns no sentido de desenvolver e solidificar o futuro da ENSINAVE e do ISAVE;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência colectiva e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses, deveres e direitos;
- d) Zelar, junto dos órgãos de governo da ENSINAVE, pelo normal cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos e deveres dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da ENSINAVE e do ISAVE.

2 — No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da ENSINAVE e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de governo e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade do ISAVE, designadamente nos domínios técnicos, científicos e na simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Representar junto dos órgãos de governo da ENSINAVE e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Direitos em geral

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — A CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

2 — As informações previstas neste artigo são enviadas periodicamente, e sempre que existam alterações, por escrito, à CT.

3 — Os dirigentes máximos da ENSINAVE e do ISAVE devem responder por escrito, prestando as informações solicitadas no prazo de 8 dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de 15, se solicitado e a complexidade da matéria assim o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de consulta da Comissão de Trabalhadores

1 — O empregador deve solicitar o parecer da CT antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Decorridos os prazos referidos, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 20.º

Acção da Comissão de Trabalhadores no local de trabalho

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

3 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelos órgãos de governo da ENSINAVE.

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

Disposições finais

Artigo 21.º

Alteração dos estatutos

A alteração destes estatutos só é possível em AGT, expressamente convocada para o efeito, e mediante aprovação por um mínimo de dois terços dos presentes.

Artigo 22.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

Regulamento eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral e princípios gerais sobre o voto

1 — São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem a sua actividade no ISAVE e que tenham contrato individual de trabalho com a ENSINAVE.

2 — O voto é derreto e secreto.

3 — A eleição das listas para a CT decorre em simultâneo.

4 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos. Em caso de empate, a CE (comissão eleitoral) convocará novas eleições.

Artigo 2.º

Composição da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma CE, constituída por um presidente e dois vogais, todos representativos das unidades orgânicas de ensino e administrativas, eleita pela AGT.

2 — Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao acto eleitoral.

Artigo 3.º

Competência da comissão eleitoral

1 — Compete à CE:

- a) Convocar e publicitar o acto eleitoral;
- b) Solicitar o caderno eleitoral à ENSINAVE, com o envio de uma cópia da respectiva convocatória;

- c) Divulgar o caderno eleitoral;
- d) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;
- e) Divulgar as listas aceites;
- f) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pela mesa;
- g) Proceder ao apuramento global da votação, lavrar e publicar a respectiva acta;

2 — A CE cessará funções após a conclusão do processo eleitoral.

Artigo 4.º

Caderno eleitoral

1 — A ENSINAVE deve entregar o caderno eleitoral à CE, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da ENSINAVE à data da convocação da votação, agrupados por unidades e serviços de acordo com a solicitação da CE.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE ou, excepcionalmente, por 20 % ou por 100 trabalhadores da ENSINAVE, com a antecedência mínima de 15 dias.

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

3 — A convocatória é afixada pela CE nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e no local onde funcionará a mesa de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — A CE remete uma cópia da convocatória aos dirigentes máximos da ENSINAVE e do ISAVE, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente, por *e-mail* ou em mão.

Artigo 6.º

Candidaturas

1 — Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da ENSINAVE, inscritos nos cadernos eleitorais.

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

3 — Cada lista será composta por um presidente, dois secretários e dois suplentes.

4 — Só podem fazer parte de listas trabalhadores com contrato há pelo menos três meses.

5 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

6 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

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

8 — A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

9 — Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 7.º

Rejeição de candidaturas

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

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

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

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

Artigo 8.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 9.º

Campanha eleitoral

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

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

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

Artigo 10.º

Local e horário da votação

1 — A votação para a CT é feita por voto secreto e com boletim adequado.

2 — A urna de voto é colocada nas instalações do ISAVE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento do ISAVE.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo normal do horário de trabalho e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento do ISAVE, podendo os trabalhadores

dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

5 — A mesa da secção de voto dirige a respectiva votação e é composta pela CE, que são, se estritamente necessário, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

Artigo 11.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, fechando-a em seguida e 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 — O registo de presenças no acto de votação contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 12.º

Valor dos votos

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

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

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

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

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

Artigo 13.º

Apuramento global

1 — O apuramento global da votação da constituição da CT é feito pela CE.

2 — De tudo o que se passar na mesa de voto e no apuramento global é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é por eles assinada no final e rubricada.

Artigo 14.º

Divulgação do resultado da votação

A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder a ampla divulgação dos resultados da votação e comunicá-los aos dirigentes máximos da ENSINAVE e do ISAVE.

Registado em 4 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 94, a fl. 162 do livro n.º 1.

Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa, designada por Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa — CIL — Alteração.

Alteração, aprovada em votação realizada em 15 de Junho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 4 de Abril de 1981, e 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2004.

CAPÍTULO I

Atribuições, direitos e organização

SECÇÃO I

Denominação, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

Os presentes estatutos regem a Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa, abreviadamente designada por Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa, com a sigla CIL.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — Têm o direito de aderir à CIL todas as comissões de trabalhadores (CT), constituídas ou a constituir, das empresas ou serviços, públicos ou privados, seja qual for a respectiva forma jurídica, de qualquer sector de actividade, que tenham sede ou estabelecimento na região de Lisboa.

2 — A região de Lisboa compreende toda a área do distrito de Lisboa.

Artigo 3.º

CT com sede fora do distrito de Lisboa

1 — Quando a CT tiver sede fora do distrito de Lisboa poderá delegar a respectiva participação na CIL nas subcomissões de trabalhadores de estabelecimentos situados naquela área geográfica.

2 — O número de membros de subcomissões de trabalhadores de uma só empresa com direito a voto nos termos do número anterior não poderá exceder 11.

Artigo 4.º

Sede

A sede é em Lisboa.

Artigo 5.º

Fins

1 — Sem prejuízo de outras atribuições previstas na Constituição, na lei e outras normas aplicáveis, a CIL tem por fim coordenar a intervenção das CT e intervir em nome próprio, nomeadamente nos seguintes domínios:

a) Reorganização de unidades produtivas a nível regional e sectorial;

- b) Planificação económica a nível regional e sectorial;
- c) Elaboração da legislação do trabalho;
- d) Defesa e promoção de interesses profissionais dos trabalhadores;
- e) Exercício do poder local;
- f) Alfabetização e educação de base de adultos;
- g) Mobilização dos trabalhadores para a defesa e consolidação do regime democrático consagrado na Constituição da República Portuguesa de 1976 e para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — As atribuições e competências previstas no número anterior entendem-se sem prejuízo das atribuições e competências das comissões coordenadoras sectoriais, constituídas ou a constituir, e não prejudicam nem colidem com as atribuições e competências das associações sindicais.

Artigo 6.º

Região plano

1 — A CIL exerce a coordenação das CT do distrito de Lisboa no domínio da sua intervenção na planificação económica a nível da região plano que futuramente englobar aquela área.

2 — As atribuições previstas no número anterior referem-se a quaisquer outras estruturas regionais de planificação económica ou social que englobem o distrito de Lisboa.

3 — Para os efeitos previstos neste artigo a CIL coopera com as comissões coordenadoras regionais, de fora do distrito de Lisboa, cuja área seja também abrangida pela estrutura de planificação económica e social.

Artigo 7.º

Solidariedade de classe

A CIL coopera e é solidária com todas as CT e comissões coordenadoras do distrito de Lisboa e de todo o País, bem como as associações sindicais representativas dos trabalhadores, com base nos objectivos fundamentais comuns de defesa dos interesses de classe dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Direitos e deveres das CT coordenadas

1 — As CT que façam a sua adesão à CIL gozam dos direitos e estão sujeitas aos deveres previstos na lei e nestes estatutos.

2 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todas as CT coordenadas, com proibição de quaisquer discriminações, nomeadamente as baseadas na opção política ou sindical dos respectivos membros.

3 — As CT coordenadas têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade e unidade das CT do distrito de Lisboa e para o reforço do carácter democrático, de massas e de classe da intervenção dos trabalhadores a todos os níveis.

Artigo 9.º

CT não aderentes

A CIL promove a unidade de acção com todas as CT do distrito de Lisboa, incluindo as não aderentes que

podem ser admitidas a participar nas suas actividades e iniciativas.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais e garantias

Artigo 10.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições, a CIL goza dos direitos e garantias previstos na Constituição, na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 11.º

Condições e garantias do exercício das funções

São condições e garantias do exercício da competência da comissão coordenadora, sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente, as seguintes:

a) Os seus membros gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais e aos membros das CT, nomeadamente no respeitante a faltas por motivo do exercício de funções, suspensão do contrato de trabalho por motivo do exercício de funções a tempo inteiro, proibição de actos de discriminação por motivo de eleição para o cargo ou do exercício de funções, protecção contra sanções abusivas, transferência de local de trabalho, suspensão preventiva e despedimento;

b) Os seus membros têm direito a um crédito de horas de, pelo menos, vinte horas mensais para o exercício da sua actividade;

c) Os seus membros têm direito de acesso aos locais de trabalho das empresas, acompanhados pelas CT coordenadas e de contactarem com os respectivos trabalhadores por motivos relacionados com o exercício das suas funções;

d) A acção disciplinar contra membros da comissão coordenadora por factos relativos ao exercício das respectivas funções está sempre sujeita a controlo judicial, mantendo-se o acusado em funções e não podendo ser prejudicado no exercício da actividade para que foi eleito, nem na actividade profissional, até ao trânsito em julgado da sentença que declare a existência de infracção disciplinar.

Artigo 12.º

Autonomia e independência

1 — A comissão coordenadora 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 aos colectivos de trabalhadores das CT coordenadas.

2 — É proibido por lei às entidades e associações patronais promoverem a constituição, manutenção e actuação de comissões coordenadoras, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou influírem de qualquer modo sobre a comissão coordenadora, nomeadamente através de pressões económicas ou da corrupção de membros seus.

Artigo 13.º

Capacidade judiciária

1 — A comissão coordenadora tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos colectivos das CT coordenadas.

2 — A comissão coordenadora 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 credenciados pode representar a comissão coordenadora em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 35.º

Artigo 14.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos à comissão coordenadora e aos seus membros podem ser alargados por convenção colectiva ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 15.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da comissão coordenadora e dos seus membros, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres das entidades patronais e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas à comissão coordenadora e às CT coordenadas.

SECÇÃO III

Deveres

Artigo 16.º

Deveres da comissão coordenadora e dos seus membros

No exercício das suas atribuições e direitos a comissão coordenadora e os seus membros têm os seguintes deveres fundamentais:

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

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática das CT e dos seus membros no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade da comissão coordenadora e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

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

d) Exigir das entidades patronais, dos órgãos de gestão das empresas e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e

legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores, das CT e das comissões coordenadoras;

e) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SECÇÃO IV

Organização e funcionamento

Artigo 17.º

Estrutura orgânica

1 — A CIL estrutura-se do seguinte modo:

a) Na base, um colectivo das CT coordenadas, representadas pelos respectivos membros, que reúnem e deliberam em plenário;

b) A nível intermédio, um conselho geral formado por membros de CT e por técnicos, que prestem trabalho nas empresas abrangidas, para o efeito eleitos em plenário, com funções consultivas e coordenadoras e que poderá ser organizado por secções correspondentes a áreas geográficas ou a sectores de actividade económica;

c) A nível superior, a comissão coordenadora com funções executivas, de coordenação e direcção.

2 — A organização, composição e funcionamento do conselho geral serão definidos por regulamento a aprovar nos termos do capítulo II.

SUBSECÇÃO I

Plenário

Artigo 18.º

Composição e competência

1 — O plenário, no qual participam todos os membros das CT coordenadas, ou de subcomissões nos termos do artigo 3.º, tem por atribuições:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas da CIL através da aprovação ou alteração dos respectivos estatutos;

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

c) Deliberar sobre as questões gerais de orientação;

d) Dirigir e controlar as actividades da comissão coordenadora pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

2 — Mediante deliberação do plenário podem nele participar, com direito a voto, CT não aderentes.

Artigo 19.º

Plenário descentralizado

O plenário pode funcionar descentralizadamente, por áreas geográficas do distrito de Lisboa, reunindo no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em locais previamente definidos e sendo a maioria necessária para as

deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das reuniões.

Artigo 20.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário é convocado pela comissão coordenadora, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10 % dos membros das CT coordenadas.

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

3 — A comissão coordenadora deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à convocatória no prazo máximo de 20 dias a partir da recepção do requerimento.

Artigo 21.º

Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias por meio de carta dirigida a cada uma das CT coordenadas e por anúncios em dois dos jornais mais lidos do distrito de Lisboa.

Artigo 22.º

Reuniões

1 — O plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, para discutir e aprovar o relatório de actividade e financeiro e o programa de acção da CIL.

2 — O plenário reúne extraordinariamente quando convocado nos termos do artigo 20.º

Artigo 23.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário para tomadas de posição urgentes.

2 — As convocatórias são feitas com a antecedência possível face à emergência, com a máxima publicidade, de modo a garantir o conhecimento de todos os membros e a presença do maior número possível.

3 — Cabe à comissão coordenadora a definição de natureza urgente e a convocatória do plenário nos termos deste artigo.

Artigo 24.º

Plenários de âmbito limitado

Poderão realizar-se plenários sectoriais ou por áreas geográficas limitadas do distrito de Lisboa.

Artigo 25.º

Mesa

O plenário é presidido pela comissão coordenadora, que dirige os trabalhos.

Artigo 26.º

Funcionamento

1 — O plenário delibera validamente com um mínimo de 10 % ou 100 membros das CT coordenadas.

2 — As deliberações são válidas se forem tomadas por maioria simples dos presentes.

3 — Exige-se a participação mínima de 20 % dos membros das CT coordenadas se a deliberação respeitar a:

- a) Destituição da comissão coordenadora;
- b) Alteração dos estatutos;
- c) Extinção da CIL.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da comissão coordenadora;
- b) Alteração dos estatutos;
- c) Extinção da CIL.

Artigo 27.º

Discussão prévia

São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes deliberações:

- a) Aprovação do programa de acção e do relatório da comissão coordenadora;
- b) Destituição da comissão coordenadora;
- c) Alteração dos estatutos;
- d) Extinção da CIL.

Artigo 28.º

Sistemas de votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — O voto é secreto, realizando-se as votações nos termos do capítulo II, nas seguintes deliberações;

- a) Eleição ou destituição da comissão coordenadora;
- b) Aprovação ou alteração do regulamento e eleição do conselho geral;
- c) Alteração dos estatutos;
- d) Extinção da CIL.

3 — O plenário ou a comissão coordenadora podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

4 — Nos restantes casos, a votação faz-se por braços levantados.

SUBSECÇÃO II

comissão coordenadora

Artigo 29.º

Composição

A comissão coordenadora é composta por 11 membros.

Artigo 30.º

Duração do mandato

1 — O mandato é de três anos.

2 — A comissão coordenadora inicia o exercício de funções no 1.º dia útil subsequente à data da publicação da sua composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 31.º

Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da comissão coordenadora que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da comissão coordenadora nos termos do artigo seguinte.

Artigo 32.º

Regras a observar em caso de destituição ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da comissão coordenadora, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da comissão coordenadora ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — A comissão provisória deve remeter para a comissão coordenadora a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da comissão coordenadora.

4 — Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova comissão coordenadora, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

Artigo 33.º

Delegação de poderes entre os membros

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

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

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

Artigo 34.º

Secretariado

A comissão coordenadora elege um secretariado de cinco membros.

Artigo 35.º

Poderes para obrigar a comissão coordenadora

Para obrigar a comissão coordenadora são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 36.º

Deliberações

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

Artigo 37.º

Reuniões

1 — A comissão coordenadora reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 38.º

Convocatória das reuniões

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

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da comissão coordenadora.

Artigo 39.º

Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião após o início do exercício de funções da comissão coordenadora e na primeira reunião de cada ano subsequente.

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

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

Artigo 40.º

Financiamento da CIL

1 — Constituem receitas da comissão coordenadora:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão coordenadora.

2 — A comissão coordenadora submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 41.º

Extinção da coordenadora

No caso de extinção da coordenadora o seu património reverterá para a União dos Sindicatos de Lisboa e Sociedade Voz do Operário.

CAPÍTULO II

Eleições e outras deliberações de voto secreto

Artigo 42.º

Capacidade eleitoral

1 — São eleitores e elegíveis todos os membros das CT com sede no distrito de Lisboa que tenham aderido à CIL,

bem como das subcomissões de trabalhadores referidas no artigo 3.º

2 — A adesão pode ser comprovada por:

a) *Boletim do Trabalho e Emprego* onde tenham sido publicados os estatutos da CT ou a deliberação de adesão;

b) Cópia dos estatutos aprovados ou da deliberação de adesão acompanhados pela acta de apuramento global das respectivas votações.

3 — A qualidade de membro de CT ou de subcomissão de trabalhadores é comprovada pelo bilhete de identidade ou cartão único, acompanhado de:

a) *Boletim do Trabalho e Emprego* onde tenham sido publicados os respectivos elementos de identificação; ou

b) Acta de apuramento global da respectiva eleição.

Artigo 43.º

Eleição

1 — A eleição é convocada com a antecedência de 30 dias por pelo menos duas CT aderentes.

2 — A votação de alterações aos estatutos aplica-se o disposto no número anterior.

Artigo 44.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é presencial, directo e secreto.

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

3 — As alterações aos estatutos são aprovadas por maioria simples.

Artigo 45.º

Caderno eleitoral

1 — A comissão coordenadora elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos eleitores, com indicação da respectiva profissão, local de trabalho, morada e CT ou subcomissão a que pertencer.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 46.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da comissão coordenadora, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 47.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar candidaturas grupos de eleitores em número mínimo de 20 % do total dos membros das CT coordenadas.

2 — As listas das candidaturas devem ser apresentadas até cinco dias antes da votação.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma candidatura.

Artigo 48.º

Publicidade do processo eleitoral

1 — A comissão eleitoral dá publicidade a todos os documentos que a requeiram, por meio do seu envio a cada uma das CT coordenadas e da publicação de anúncios em dois dos jornais mais lidos do distrito de Lisboa.

2 — Todos os documentos referentes ao processo eleitoral são afixados na sede da CIL.

Artigo 49.º

Igualdade de direitos e oportunidades

A comissão eleitoral garante a imparcialidade e igualdade de direitos e oportunidades a todas as candidaturas.

Artigo 50.º

Publicidade e registos dos resultados da eleição

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos, ou as alterações aos estatutos, e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — No prazo de 10 dias a comissão eleitoral envia ao Ministério do Trabalho os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;

b) Cópia da acta de apuramento global assinada por todos os presentes;

c) Os estatutos com as respectivas alterações;

d) Documento de registo dos votantes.

Artigo 51.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer eleitor tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

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

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

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

5 — O processo segue os trâmites previstos no Código do Processo de Trabalho.

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

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 52.º

Normas aplicáveis

Em tudo o que não estiver especificamente previsto nestes estatutos vigoram as normas da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e, subsidiariamente, as da Lei n.º 14/79, de 16 de Maio (Lei Eleitoral para a Assembleia da República).

Artigo 53.º

Outras deliberações por voto secreto

As normas referidas neste capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a todas as deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 54.º

Regulamentação

No prazo de 90 dias a contar da aprovação destes estatutos, a comissão coordenadora submete à deliberação, por voto secreto do plenário, um regulamento pormenorizado sobre matéria eleitoral e deliberações por voto secreto.

Registado em 4 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 90, a fl. 161 do livro n.º 1.

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

Alteração, aprovada em votação realizada em 16 de Junho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2011.

TÍTULO I

Estatutos da Comissão de Trabalhadores da EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A.

Os trabalhadores da EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A., adiante designada «Empresa», no exercício dos direitos conferidos pela Constituição e pela lei, dispostos a reforçar os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT, e que incluem também o regulamento eleitoral para a eleição da CT.

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

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

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

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

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

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 80.º dos presentes estatutos;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 80.º dos presentes estatutos;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

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

e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 63.º dos presentes estatutos;

f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 64.º dos presentes estatutos;

g) Eleger e ser eleito membro da CT;

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

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 78.º dos presentes estatutos;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da Empresa;

l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º dos presentes estatutos;

m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

n) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;

o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário, nas termos do artigo 77.º

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Artigo 4.º

Plenário — Natureza e competência

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da Empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa;
- e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou por requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da Empresa.

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

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais enumerados no artigo 28.º dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

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

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

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

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

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da Empresa.

2 — Para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 25 % dos trabalhadores da Empresa.

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

Artigo 11.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — O voto é secreto nas acções referentes à eleição e destituição da CT, à eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da Empresa e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e pela forma indicada nos artigos 58.º a 76.º destes estatutos.

3 — Salvo nos casos enumerados no número anterior, a votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da Empresa;
- c) Para alteração dos estatutos da CT.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 12.º

Discussão em plenário

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

a) Destituição da CT ou dos seus membros, ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da Empresa;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento o eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 13.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

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

Artigo 14.º

Competência da CT

Compete à CT:

a) Intervir directamente na reorganização da Empresa ou dos seus serviços;

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

c) Defender os interesses dos trabalhadores;

d) Participar na gestão dos serviços sociais da Empresa;

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

f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

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

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos tem a CT os seguintes deveres fundamentais:

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

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

c) Exigir da Empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

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

e) Cooperar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da Empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da Empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da Empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

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

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

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

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a Empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a Empresa abrange designadamente as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

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

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

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

g) Situação contabilística da Empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes.

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e parafiscais;

j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da Empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º dos presentes estatutos, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

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

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT os seguintes actos:

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

b) Dissolução da Empresa ou pedido de declaração da sua falência;

c) Encerramento de estabelecimentos ou áreas de negócio;

d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da Empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Empresa;

f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Empresa;

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

h) Mudança de local de actividade da Empresa ou estabelecimento.

2 — O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Decorrido o prazo referido no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

Artigo 20.º

Reorganização de serviços

1 — Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 18.º, sobre os

planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;

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 de organização;

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

Artigo 21.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

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

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

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

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

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

f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 22.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível da empresa, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativas aos planos económico-sociais que sejam pertinentes e de sobre eles emitir pareceres.

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

Artigo 23.º

Gestão dos serviços sociais

A CT participa na gestão dos seguintes serviços sociais destinados aos trabalhadores da Empresa.

a) Cantinas;

b) Organismos de previdência social, saúde e segurança social (nomeadamente nos seguros de saúde e trabalho).

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 24.º

Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantia do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 25.º

Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

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

Artigo 26.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, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 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, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da Empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 27.º

Acção da CT no interior da Empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 28.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado e para o efeito posto à sua disposição

pela Empresa. Em caso de inexistência deste local, podem em alternativa ser usados os locais mais frequentados pelos trabalhadores. Adicionalmente, os mesmos materiais supracitados podem ser divulgados por *e-mail*, criado especificamente para o efeito.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

3 — A CT usará, se para tal receber autorização da Empresa, a infra-estrutura informática e de telecomunicações para efeitos de divulgação de documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores e ao funcionamento da CT.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

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

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da Empresa.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

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

Artigo 31.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da Empresa que sejam membros da CT dispõem para o exercício das respectivas atribuições de um crédito de horas não inferior a 25 horas por semana.

Artigo 32.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

2 — O trabalhador ou a estrutura de representação colectiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

3 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas

Artigo 33.º

Comissões coordenadoras

Existindo, aplicam-se às comissões coordenadoras as mesmas disposições aplicáveis à CT.

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 às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

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

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

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

Artigo 37.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

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

2 — As sanções abusivas determinam as consequências na legislação aplicável.

Artigo 38.º

Protecção legal

Os membros da CT gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 39.º

Transferência de local de trabalho dos representantes dos trabalhadores

Os membros da CT não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. e sem o prévio conhecimento da CT.

Artigo 40.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 — A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3 — A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

4 — Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º da Lei n.º 7/2009, que aprovou o Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 41.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2 — Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

Artigo 42.º

Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 40.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até três anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial, nos termos do artigo 40.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial o representante visado mantém-se em actividade não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO IV

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 43.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa 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 54.º

Artigo 44.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO V

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 45.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da Empresa ou num dos seus estabelecimentos.

Artigo 46.º

Composição

A CT é composta por três elementos de acordo com o n.º 1 do artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 47.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos estatutos e composição da CT.

Artigo 48.º

Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 49.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento

mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a comissão eleitoral convocará novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 50.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.

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

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

Artigo 51.º

Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado executivo composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 52.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 53.º

Deliberações da CT

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

Artigo 54.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Podem haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 55.º

Convocatória das reuniões

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

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 56.º

Prazos de convocatória

As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

1 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 57.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

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

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 58.º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores da Empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 59.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

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

Artigo 60.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é iniciado e dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos

eleitos do plenário e por um delegado de cada uma das candidaturas. Esta comissão elege o seu presidente, ao qual compete convocar as reuniões que se justifiquem durante o processo eleitoral.

2 — Os delegados são designados por escrito no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A CE através de dois terços dos seus membros pode convocar reuniões, invocando os seus motivos.

4 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

5 — A CE cessa o seu mandato no acto de tomada de posse da CT eleita.

Artigo 61.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 62.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

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

3 — A convocatória é afixada nos locais indicados no artigo 28.º

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da Empresa, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 63.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

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

Artigo 64.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição para a Comissão de Trabalhadores os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores; no caso das subcomissões de trabalhadores é necessário um número de 10 % dos trabalhadores.

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

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 65.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação

assinada por todos os candidatos, e subscrita nos termos do artigo 64.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 66.º

Rejeição de candidatura

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

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de três dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 67.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 62.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 68.º

Campanha eleitoral

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

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

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

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

Artigo 69.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 locais de trabalho da Empresa.

3 — A votação decorre durante todo o período de funcionamento da Empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de 30 minutos anteriores ao início ou de 60 minutos após o termo do seu período de trabalho.

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

Artigo 70.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 71.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — 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 são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respectivas siglas/símbolos, se todas as 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 de votos fica a cargo da comissão eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

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

Artigo 73.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto 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 ao acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

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

Artigo 74.º

Valor dos votos

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

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

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

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

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

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

Artigo 75.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar cinco minutos após o término da votação.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

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 do apuramento respectivo.

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

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 76.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia aos órgãos de gestão da Empresa,

por carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;

b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 77.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à comissão eleitoral, da qual será passado recibo, ou através de correio registado com aviso de recepção, até cinco dias úteis após a votação.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3 — É à comissão eleitoral que compete julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso, nos termos da lei.

5 — Caso a comissão eleitoral decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de 30 dias, após a data da anulação, com as mesmas candidaturas.

Artigo 78.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da Empresa.

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

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da Empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 62.º e do artigo 63.º, se a CT o não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

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

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 13.º

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

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 79.º

Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da Empresa

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

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

Artigo 80.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a lei vigente, as regras do capítulo I do título II.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 81.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I, do título II 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.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 83.º

Omissões

Os casos omissos nos presentes estatutos serão tratados de acordo com a Constituição e a lei aplicável.

Artigo 84.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição de nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 4 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 91, a fl. 162 do livro n.º 1.

EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 16 de Junho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011.

Preâmbulo

Os trabalhadores da EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A., com sede em Lisboa, na Avenida de José Malhoa, 13, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e

direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão da Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

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

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

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

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- O plenário;
- A Comissão de Trabalhadores (CT);
- As subcomissões de trabalhadores (sub/CT);
- O conselho geral de trabalhadores (CGT).

Artigo 3.º

Plenário

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

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

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

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- Pela CT;
- Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;

c) O plenário será descentralizado pelos vários locais de trabalho.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

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

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

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

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

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

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

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

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

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento eleitoral, que faz parte destes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

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

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de sub/CT ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

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

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

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

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

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

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

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

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

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

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

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

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

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

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

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

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

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

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

Artigo 16.º

Controlo de gestão

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

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

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

4 — Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

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

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

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

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

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

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

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente à sub/CT em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

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

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

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

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

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

c) Situações de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

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

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

g) Modalidade de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

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

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

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

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

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

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

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

Artigo 26.º

Plenário e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

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

Artigo 27.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

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

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

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

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

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

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

Artigo 31.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1 — As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas, são consideradas faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

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

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

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

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

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 408.º a 411.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 36.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

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

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

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

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

Artigo 38.º

Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, conforme o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

3 — Se a substituição for global, o plenário requer à comissão eleitoral (CE) a convocação e organização do novo acto eleitoral, que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato é de quatro anos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

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

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

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

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

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

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as sub/CT.

Artigo 45.º

Financiamento da CT

Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolhas de fundo;

b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

Artigo 46.º

Destituição da CT

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

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

3 — A votação para destituição da CT é convocada pela CE a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CE o não fizer no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

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

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas sub/CT, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das sub/CT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das sub/CT é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 48.º

Conselho geral de trabalhadores

1 — O CGT é constituído pelos membros da CT e das sub/CT.

2 — Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.

3 — O CGT pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Por iniciativa de qualquer sub/CT, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.

5 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com outras comissões de trabalhadores das empresas do Grupo EDP, para constituição de uma comissão coordenadora, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT envolvidas.

2 — A CT poderá articular ainda a sua acção com as CT do sector eléctrico e da energia para constituição de comissões coordenadoras de sector.

3 — A CT e as subcomissões poderão aderir às comissões coordenadoras de região ou área metropolitana em que exercem a sua actividade.

4 — Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas exteriores ao Grupo EDP para o fortalecimento da cooperação e solidariedade.

Artigo 50.º

Património

Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

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

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

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1 — A CE é composta por:

a) Três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;

b) Caso não exista CT, o acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa e a CE será composta por três membros eleitos pelos subscritores;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante designado (delegado de lista) por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

2 — Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3 — A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

4 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5 — No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6 — A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7 — Em caso de paridade, será eleito mais um membro da CT ou mais um trabalhador da empresa.

8 — As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

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

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

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — Se não for possível constituir uma CE, o acto eleitoral pode ser convocado por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de sub/CT, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

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

6 — A CE entrega aos representantes 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 o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

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

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

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

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e

a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

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

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

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

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele pelo

menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

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

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

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

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

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

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

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem os respectivos trabalhos.

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

Artigo 65.º

Boletins de voto

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

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos se todos tiverem.

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

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

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

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

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

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

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

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

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

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

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

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

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

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

Artigo 68.º

Valor dos votos

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

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

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

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

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

4 — Considera-se ainda «voto em branco» o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

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

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

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

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

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

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das sub/CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as sub/CT só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recurso para impugnação das eleições

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

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

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

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

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 72.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

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

Registado em 5 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 92, a fl. 162 do livro n.º 1.

EDA — Electricidade dos Açores, S. A. Alteração

Os trabalhadores da EDA — Electricidade dos Açores, S. A., com sede em Ponta Delgada, na Rua de Francisco Pereira Ataíde, 1, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

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

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

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

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- O plenário;
- A Comissão de Trabalhadores (CT);
- As subcomissões de trabalhadores de ilha;
- O conselho geral de trabalhadores (CGT).

Artigo 3.º

Plenário

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

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

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

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

c) Controlar a actividade da Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela Comissão de Trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores dos quadros da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com a indicação da ordem de trabalhos;

c) O plenário será descentralizado pelos vários locais de trabalho.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

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

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

O plenário reúne sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

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

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

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

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

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

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

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da Comissão de Trabalhadores, ou das subcomissões, ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos.

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

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

Artigo 11.º

Discussão em plenário

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

a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A Comissão de Trabalhadores ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

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

Artigo 13.º

Competência da Comissão de Trabalhadores

Compete à Comissão de Trabalhadores:

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

- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

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

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a interven-

ção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

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

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

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

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

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

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

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

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

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

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

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

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situações de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidade de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

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

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

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

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

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

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

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

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

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

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, 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 Comissão de Trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

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

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

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

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o

seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

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

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

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

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

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da Comissão de Trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

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

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

Artigo 27.º

Plenário e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 28.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho

todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

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

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

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

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

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

Artigo 32.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e de subcomissões de ilha, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador, salvo para o efeito de retribuição.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

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

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

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal a estatutária, a Comissão de Trabalhadores tem o direito de beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mes-

mos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

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

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

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da Comissão de Trabalhadores e subcomissões gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 37.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos na entidade responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da Comissão de Trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

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

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

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 38.º

Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se na sede da empresa.

Artigo 39.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por sete elementos, conforme o disposto na alínea d) do artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato é de quatro anos, contados a partir da data da posse.

Artigo 41.º

Perda de mandato

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

2 — A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

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

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

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

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são exigidas as assinaturas da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 44.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores e deliberações

1 — A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um secretariado, eleito na 1.ª reunião após a investidura, e deste um secretário coordenador, que executarão as deliberações da Comissão e coordenarão a actividade da Comissão de Trabalhadores.

2 — As deliberações da Comissão de Trabalhadores são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 45.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores

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

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

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

3 — A Comissão de Trabalhadores reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as subcomissões de ilha que se farão representar por três membros no máximo e por um membro no mínimo.

Artigo 46.º

Financiamento

Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;
- b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
- c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

Artigo 47.º

Património

1 — Constituem património da Comissão de Trabalhadores todos os bens adquiridos pela mesma bem como valores depositados em instituições bancárias.

2 — Em caso da extinção da Comissão de Trabalhadores, o património da mesma é entregue a uma IPSS, validado pelos três trabalhadores mais antigos na empresa.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da Comissão de Trabalhadores.

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

Artigo 49.º

Conselho geral de trabalhadores

1 — O conselho geral de trabalhadores é constituído pelos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores.

2 — Ao conselho geral de trabalhadores, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a Comissão de Trabalhadores com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.

3 — O conselho geral de trabalhadores pode ser convocado por:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Por iniciativa de qualquer subcomissão de trabalhadores, a seu requerimento feito à Comissão de Trabalhadores, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela Comissão de Trabalhadores.

5 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

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

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

Artigo 53.º

Comissão eleitoral plenária

1 — O processo eleitoral é iniciado por uma comissão eleitoral plenária (CEP) composta pelos três membros da Comissão de Trabalhadores nomeados em reunião ordinária ou por três trabalhadores mais antigos na empresa, caso não exista na empresa comissão de trabalhadores. Esta comissão elege o seu respectivo presidente, ao qual compete convocar as reuniões que se justificarem durante todo o processo eleitoral.

a) Em caso de recusa de participação na comissão eleitoral, procede-se a nova escolha de acordo com os critérios previstos no número anterior.

2 — A comissão eleitoral plenária é constituída, após a abertura do processo eleitoral, pelos três membros que a iniciaram juntamente com um representante de cada candidatura concorrente (delegado de lista), que deve ser indicado, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A comissão eleitoral plenária, através de dois terços dos seus membros, pode convocar reuniões, invocando os seus motivos.

4 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

5 — Em caso de paridade, será nomeado mais um membro da Comissão de Trabalhadores ou mais um trabalhador da empresa.

6 — A comissão eleitoral plenária cessa o seu mandato após a oficialização dos resultados em publicação oficial.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.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 objectivo da votação.

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

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral plenária.

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da Comissão de Trabalhadores 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral plenária, acompanhada de uma declaração de

aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral plenária entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral plenária para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

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

2 — A comissão eleitoral plenária dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral plenária, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral plenária e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral plenária publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral plenária a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

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

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

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

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 62.º

Labouração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

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

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

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

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

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

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

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da comissão eleitoral plenária é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

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

Artigo 65.º

Boletins de voto

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

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos tiverem.

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

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral plenária, 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 comissão eleitoral plenária envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com o direito de votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

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

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

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

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

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

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral plenária até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

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

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

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

Artigo 68.º

Valor dos votos

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

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

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

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

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

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

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

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral plenária.

6 — A comissão eleitoral plenária, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia

da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

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

3 — A Comissão de Trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Jornal Oficial* da Região.

Artigo 71.º

Recurso para impugnação das eleições

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

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral plenária, que aprecia e delibera.

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

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

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da comissão eleitoral plenária cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

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

3 — A votação é convocada pela Comissão de Trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 de trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a Comissão de Trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da Comissão de Trabalhadores.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 22 de Junho de 2011, nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 1, a fl. 10 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Olá, S. A. — Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares

Eleição em 22 de Junho de 2011 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Fernando Jorge Barros de Brito, preparador de trabalho.

Custódio Manuel Minhós Silva, conferente.

José António Breia Fernandes, especialista.

Miguel António Sousa Silva, especialista.

António Hilário da Palma Torres, especialista.

Suplentes:

Ivo Manuel Simões da Ressurreição Soares, especialista.
Jesuína Lopes Dias, especialista.

Registado em 4 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 161 do livro n.º 2.

Comissão e subcomissão de trabalhadores da empresa CTT — Correios de Portugal, S. A.

Eleição em 31 de Maio de 2011 para o mandato de três anos.

Nome	Num. emp.	Des. dep. afectação	Cartão	Número	Data	Arquivo
José António Dias Rosário	0891142	CDP 2835 Baixa Banheira	BI	8554721	7-6-2005	Lisboa.
António Augusto Moreira Peixoto de Magalhães	0840092	CDP 4470 Maia	BI	5777816	17-11-2006	Porto.
José Júlio Cardoso Romano	0830399	Loja Mercado (Coimbra)	BI	4451789	17-9-2004	Coimbra.
Alda Cristina Ribeiro Rosário Rodrigues	0940275	OPE/COCS/Responsáveis Operacionais RO1	CC	10579745	18-6-2015	
Carlos da Graça Lages	0535966	CDP 1200/1250 Lisboa	BI	3599562	13-2-2008	Lisboa.
Jorge Rodrigues Neves	0970107	CDP 3100 Pombal	BI	9063630	27-12-2003	Lisboa.
José Augusto Silva Pereira	0904376	CDP 4760 Vila Nova de Famalicão	BI	8450644	2-6-2007	Braga.
Cesário Monteiro Sanches	0565091	CDPPLS2 1100/1150/1170 Lisboa	CC	7779726	17-11-2015	
Jorge Manuel Guerreiro Costa	0850489	CDP 8700 Olhão	BI	6626484	9-3-2001	Lisboa.

Nome	Num. emp.	Des. dep. afectação	Cartão	Número	Data	Arquivo
Pedro António Gonçalves Lourenço	0926108	CDP 2775 Parede.	CC	97766305	14-5-2015	
Sandra Maria Neves Condeixa Oliveira	0923125	SGC/Apoio Técnico Comercial.	CC	8962593	26-3-2015	

Edifício	Nome	Num. mec.	Design. dep. afectação	Tipo de id.	Número	Data (emissão/validade)	Arquivo
Abrantes, Alferrarede, Via Industrial, 1, 1247.	Nuno Miguel Veríssimo Garcia.	1161504	CDP 2200 Abrantes/Cons-tância/2230 Sardeal.	CC	10402742		
Águeda, Zona Industrial de Barrozinhas.	António Conceição Valente.	0871834	CDP 3750 Águeda.	BI	7920902	28-9-2007	Aveiro.
Alcobaça, Largo da Liberdade.	Abel Pequerrucho Nunes Silva Ferreira.	1000403	CDP 2460 Alcobaça. . . .	BI	9321439	28-7-2007	Coimbra.
Almeirim, Zona Industrial R D, lote 21, Pavilhão A.	João António Branco Fernandes.	1094343	CDP 2080 Almeirim. . . .	BI	10410859	6-6-2006	Santarém.
Amadora, Rua de Luís de Camões, 8-C.	Álvaro Correia Santos	0888869	CDP 2700 Amadora/2720 Damaia.	BI	6074491	17-1-2003	Lisboa.
Amares, Rua de José Alves Dias Leite, 14.	Luís Miguel Silva Antunes.	0957208	CAD 4720 Amares.	CC	10440302		
Amora, Rua de Manuel Ribeiro, lote 40.	Mário José Palma Gama.	0893153	CDP 2845 Amora.	CC	876496	30-9-2014	Lisboa.
Angra do Heroísmo, Rua do Duque de Palmela.	António José Adão Cardoso.	0698881	Loja Angra do Heroísmo	BI	5649820	25-1-2002	Angrado Heroísmo.
Angra do Heroísmo, Rua de João Vaz Corte Real, 15.	José Hélio Mendonça Mendes.	0645974	Loja Corte Real (Terceira)	BI	6814410	13-2-2004	Angrado Heroísmo.
Baixa da Banheira, CDP	João Sérgio Mexia Gonçalves.	1027581	CDP 2835 Baixa da Banheira.	CC	10975855		
Barcelos, Rua de Fernando Magalhães, 504.	Manuel Alberto Lima Lomba.	0864676	CDP 4750 Barcelos	BI	5822291	2-4-2002	Lisboa.
Barcelos, Rua de Fernando Magalhães, 504.	Luís Manuel Miranda Brás Silva.	1012452	CDP 4750 Barcelos	CC	11117276		
Barcelos, Rua de Fernando Magalhães, 504.	Francisco José Gomes Faria.	1004441	CDP 4750 Barcelos	CC	10453086		
Benedita, Rua de José Ribeiro Almeida, 6.	Alexandra Maria Neves Teles.	1150669	CAD 2475 Benedita. . . .	CC	10379738	4-6-2015	
Braga, Rua de Lopes Gonçalves, Edifício Maximinos.	Natália Moreira Sousa Rodrigues.	0699926	Loja Maximinos (Braga)	BI	3879705	13-9-2000	Braga.
Braga, Rua de Lopes Gonçalves, Edifício Maximinos.	José Augusto de Castro Sousa.	0833118	CDPPN 4700/4710 Braga	CC	5781452		Braga.
Braga, Rua de Lopes Gonçalves, Edifício Maximinos.	José António Ferreira Gonçalves.	0885819	CDPPN 4700/4710 Braga	BI	6969773	30-5-2003	Braga.
Caldas da Rainha, Rua dos Heróis da Grande Guerra, 149.	Adelino Marques Silva	0910511	CDP2500 Caldas da Rainha	CC	6120712		
Caldas da Rainha, Rua dos Heróis da Grande Guerra, 149.	Diamantino Silva Fernandes.	0925756	CDP2500 Caldas da Rainha	BI	5364398	4-2-2008	Leiria.
Caldas da Rainha, Rua dos Heróis da Grande Guerra, 149.	Pedro Alexandre Rodrigues Pereira.	1013513	CDP2500 Caldas da Rainha	CC	10756075		
Caldas de Vizela, Rua do Dr. Alfredo Pinto.	Filipe João Vaz Silva	0958468	CAD 4815 Caldas de Vizela	BI	10275649	29-8-2007	Braga.
Cartaxo, Rua do Progresso, SN	Paulo Renato Amorim Jarego.	0903302	CDP 2070 Cartaxo.	BI	8076304	23-6-2005	Santarém.
Cascais, Cobre, Rua de Fernão Lopes, 120-120-A.	José Luís Duarte Salgueiro.	0962112	CDP 2750 Cascais	CC	6219766		
Castelo Branco, Zona Industrial R G, lote 6-A.	Elvio José Rodrigues António.	1027131	OPE/COCC/Centro Operacional Correio C. Branco.	CC	11357457		
Castelo Branco, Zona Industrial R G, lote 6-A.	António Manuel Varranda Marcelino.	0909114	OPE/COCC/Centro Operacional Correio C. Branco.	BI	8457268	7-11-2007	Castelo Branco.
Castelo Branco, Zona Industrial R G, lote 6-A.	Rogério Manuel Lopes Rodrigues.	1045733	OPE/COCC/Centro Operacional Correio C. Branco.	CC	10925513		Castelo Branco.
Chamusca, Largo de 25 de Abril, 1.	Carlos Alexandre Matos Marques Santos.	0991252	CAD 2140 Chamusca. . . .	CC	10654588		
Coimbra, Avenida de Fernão de Magalhães, 233 RC.	Jorge Manuel Santos Almeida.	0826618	CDPPCN 3000/3030 Coimbra.	BI	4462756	10-9-2003	Coimbra.
Coimbra, Avenida de Fernão de Magalhães, 233 RC.	José Vitorino Simões Marques.	0909297	CDPPCN 3000/3030 Coimbra.	CC	6740890	28-3-2016	
Coimbra, Avenida de Fernão de Magalhães, 233 RC.	Maria Margarida Pires Neves.	0856401	Loja Fernão de Magalhães (Coimbra).	CC	7183554		
Coimbra, Rua de Olímpio Nicolau Rui Fernandes.	Ana Cristina Vasconcelos Carvalho.	0977381	Loja Mercado (Coimbra)	BI	7670383	16-4-2003	Coimbra.

Edifício	Nome	Num. mec.	Design. dep. afectação	Tipo de id.	Número	Data (emissão/validade)	Arquivo
Corroios, CDP	José Luís Ferreira Leite Bernardes.	0694649	CDP 2855 Corroios . . .	BI	6686345	26-9-2005	Lisboa.
Coruche, Avenida de Nossa Senhora do Castelo, 35.	Valdemar José Lopes	0970999	CDP 2100 Coruche . . .	CC	10615832	10-4-2013	
Costa da Caparica, CDP.	Carlos Manuel Bernardes Oliveira.	0968021	CDP 2825 Costa da Caparica.	CC	10070914	23-4-2015	
Cova da Piedade, Rua de Fernando Pessoa, ED CTT.	Anabela Dias Santos Potes.	0903388	Loja Cova da Piedade (Almada).	CC	8048513	20-2-2014	
Damaia, Rua de Teófilo Braga, 63.	Ricardo Paulo Amaral Ferreira Silva Monteiro.	1036475	CDP 2700 Amadora/2720 Damaia.	CC	9467055		
Damaia, Rua de Teófilo Braga, 63.	Jorge Silva Duarte	0848069	CDP 2700 Amadora/2720 Damaia.	BI	7384617	26-6-2006	Lisboa.
Damaia, Rua de Teófilo Braga, 63.	Augusto Manuel Carrilho Silva.	0985112	CDP 2700 Amadora/2720 Damaia.	BI	11068688	9-11-2007	Lisboa.
Estoril, Alcoitão — Rua das Fisgas, 442, Armazém 7-8.	Tiago Miguel Dias Verdadeiro Ramos.	0985252	CDP 2765 Estoril/Alcabideche.	CC	11081685	6-6-2013	
Évora, Mercado Abastecedor da Região de Évora, ED G23/24.	António Martinho Bento Abreu.	0892777	CDP 7000 Évora	CC	7850595	18-6-2017	
Évora, Mercado Abastecedor da Região de Évora, ED G23/24.	José Carlos Bernardo Pereira Queiroz.	0902314	CDP 7000 Évora	CC	9846142		
Évora, Mercado Abastecedor da Região de Évora, ED G23/24.	Francisco José Marques Caeiro.	0923974	CDP 7000 Évora	CC	8615151		
Fátima, Vale de Ourém, Est. Batalha.	João Carlos Oliveira Marques Faria.	0984167	CAD 2495 Fátima	CC	9858897		
Figueira da Foz, Est. de Mira, 2 B da Estação.	José Manuel Serra Gaspar.	0774685	CDP 3080 Figueira da Foz	BI	4450690	9-2-2001	Coimbra.
Figueira da Foz, Est. de Mira, 2 B da Estação.	Jorge Faim Azenha	0997919	CDP 3080 Figueira da Foz	BI	11370733	5-5-2006	Coimbra.
Figueira da Foz, Est. de Mira, 2 B da Estação.	Mário José Graça Fernandes.	0949027	CDP 3080 Figueira da Foz	BI	7403300	6-3-2001	Coimbra.
Grândola, Largo de Catarina Eufémia.	Humberto Manuel Conceição Ramos Santos.	1041851	CAD 7570 Grândola . . .	CC	10525218	9-9-2015	
Guimarães, CDP, Urgezes, Rodovia Covas, Pavilhão 3.	Henrique Arlindo Pinto Freitas Rodrigues.	0956309	CDP4800/4810 Guimarães	CC	10100162		
Guimarães, CDP, Urgezes, Rodovia Covas, Pavilhão 3.	Abílio Afonso Moreira	0955167	CDP4800/4810 Guimarães	BI	8061710	1-2-2006	Braga.
Guimarães, CDP, Urgezes, Rodovia Covas, Pavilhão 3.	Daniel Oliveira Marques.	0955957	CDP4800/4810 Guimarães	BI	7810462	3-9-2004	Lisboa.
Guimarães, Rua de Santo António, 138.	Domingos Fernandes de Freitas Torres.	0833002	Loja Guimarães	BI	3868715	7-11-2002	Lisboa.
Laranjeiro, P. Lopes Graça. . .	Micael Abrantes Graça.	1080423	CDP 2810 Laranjeiro . . .	CC	11454361		Lisboa.
Leiria, Rua dos Pinheiros, lote E, Zona Industrial da Cova de Faias.	Vítor Manuel Ribeiro Almeida.	0853569	CDPPCS 2400/2410 Leiria	CC	7742578		
Leiria, Rua dos Pinheiros, lote E, Zona Industrial da Cova de Faias.	Alexandre Gomes Carreira.	0944858	CDPPCS 2400/2410 Leiria	CC	10669380		
Leiria, Rua dos Pinheiros, lote E, Zona Industrial da Cova de Faias.	David Gomes Carreira	0984116	CDPPCS 2400/2410 Leiria	CC	10998863		
Linda-a-Velha, CDP.	Vítor Manuel Rocha Machado.	1004964	CDP 2795 Linda-a-Velha	CC	1054278	15-4-2015	
Lisboa, Avenida de D. João II, lote 01.12.03	Sandra Maria Neves Condeixa Oliveira.	0923125	SGC/Apoio Técnico Comercial.	CC	8962593		Lisboa.
Lisboa, Avenida de D. João II, lote 01.12.03.	Flávio Sanches Silva	0800546	OPE/ADR/Tratamento Automatizado.	BI	2544984	7-6-2002	Lisboa.
Lisboa, Avenida de D. João II, lote 01.12.03.	Paulo Jorge Gonçalves Portela Ferreira.	1158805	ESD/QDS/Controlo da Qualidade.	BI	10774119	9-1-2008	Lisboa.
Lisboa, Avenida de D. João II, lote 01.12.03.	Maria Leonor Freire Loforte Guerreiro.	0848468	SCA/Customer Service	BI	6227802	12-2-2003	Lisboa.
Lisboa, Avenida de D. João II, lote 01.12.03.	Anabela Nave Gonçalves Parreira.	0989967	SNC/GSC-LS/Apoio Executivo.	BI	8153204	28-5-2002	Lisboa.
Lisboa, Cabo Ruivo, Avenida do Marechal Gomes da Costa, 13.	Domingos Domingues Rubio.	1012428	OPE/COCS/Responsáveis Operacionais RO4.	BI	9715037	15-1-2008	Lisboa.
Lisboa, Cabo Ruivo, Avenida do Marechal Gomes da Costa, 13.	Paulo Alexandre Santos Neves.	1094548	OPE/COCS/Responsáveis Operacionais RO1.	BI	11903057	28-12-2006	Lisboa.

Edifício	Nome	Num. mec.	Design. dep. afectação	Tipo de id.	Número	Data (emissão/validade)	Arquivo
Lisboa, Cabo Ruivo, Avenida do Marechal Gomes da Costa, 13.	Henrique Manuel Lopes Tavares.	0915688	Serviço de Apoio à Distribuição LX.	BI	6506010	25-6-2004	Lisboa.
Lisboa, Cabo Ruivo, Avenida do Marechal Gomes da Costa, 13.	Lília Patrícia Augusto Santos.	1023209	OPE/COCS/Responsáveis Operacionais RO1.	CC	11035628	16-5-2015	Lisboa.
Lisboa, Cabo Ruivo, Avenida do Marechal Gomes da Costa, 13.	António Freire Fazenda.	0833339	Serviço de Apoio à Distribuição LX.	CC	4479863		
Lisboa, CC Boa Hora, 12. . . .	António José Gouveia Duarte.	0833347	CDPPLN1 1300/1400 Lisboa.	BI	6005460	13-12-2007	Lisboa.
Lisboa, CC Boa Hora, 12. . . .	António José Almeida Garrett Rodrigues.	0921645	CDPPLN1 1300/1400 Lisboa.	CC	9624276	16-10-2014	
Lisboa, CC Boa Hora, 12. . . .	Miguel Ângelo Rosa Correia.	1001663	CDPPLN1 1300/1400 Lisboa.	CC	10264115		
Lisboa, Estrada de Benfica, 394-A.	António Santos Martins.	0966924	CDP 1500 Lisboa.	BI	7306102	29-4-2002	Lisboa.
Lisboa, Rua de D. Luís I, 10	José Carlos Rodrigues Almeida.	0921602	CDP 1200/1250 Lisboa	CC	9114697	25-10-2016	
Lisboa, Rua de D. Luís I, 10	Fernando Manuel Moreira Roseiro.	0918482	CDP 1200/1250 Lisboa	CC	8354333		
Lisboa, Rua de D. Luís I, 10	Mário Lopes Moreira	0580546	CDP 1200/1250 Lisboa	CC	12377602	2-7-2014	
Lisboa, Rua de Filipe Folque, 10	Vítor José Dias Grilo	0903345	CDP 1050 Lisboa.	BI	8798612	19-9-2006	Lisboa.
Lisboa, Rua da Palma, 236	João Bernardo Gonçalves Henriques.	0917419	CDPPLS2 1100/1150/1170 Lisboa.	CC	10101530		
Lisboa, Rua da Palma, 236	Lina Maria de Reis Pereira.	0651133	USP/SRH/FDR/Centro de Novas Oportunidades.	BI	5054625	29-5-2008	Lisboa.
Lisboa, Rua da Palma, 236	Bernardo Manuel Caravau Guedes Camisa.	0888508	CDPPLS1 1000/1100/1150/1170 Lisboa.	CC	4299665		
Loures, Santo Antão do Tossal, Rua de Gil Vicente, 26, Quinta Nova de São Roque.	Gilberto Lopes Cruz	0956503	CDP 2670 Loures.	BI	8637331	9-2-2007	Lisboa.
Lourinha, Largo da República	João Manuel Coelho Ribeiro.	0695599	CDP 2530 Lourinhã. . . .	BI	6267431	30-1-2002	Lisboa.
Lousa, P. Cândido dos Reis, 5	Paulo Alexandre Reis Machado.	1011227	CAD 3200 Lousã.	BI	11211370	14-4-2008	Coimbra.
Mafra, Rua dos Bombeiros Voluntários, 8-A.	João Carlos Aguiar Fernandes Pedro.	0982679	CDP 2640 Mafra/Ericeira	BI	10366487	29-10-2007	Lisboa.
Maia, Rua do Comendador Abílio Oliveira, 88, Zona Industrial da Maia, 1, Sector X.	Cândido Fernando Magana de Oliveira.	0838853	OPE/COCN/Responsáveis Operacionais RO1.	BI	5941077	15-1-2002	Lisboa.
Maia, Rua do Comendador Abílio Oliveira, 88, Zona Industrial da Maia, 1, Sector X.	Vítor Manuel Pimenta Oliveira.	0828343	OPE/COE/Centro Corr. Empresarial Norte.	BI	7019366	12-5-2005	Lisboa.
Maia, Rua do Comendador Abílio Oliveira, 88, Zona Industrial da Maia, 1, Sector X.	Ângelo Manuel Paiva Cândido.	1196251	OPE/COCN/Responsáveis Operacionais RO1.	BI	8576040	26-4-2005	Lisboa.
Maia, Rua do Comendador Abílio Oliveira, 88, Zona Industrial da Maia, 1, Sector X.	Agostinho Manuel de Oliveira.	0829935	OPE/COCN/Responsáveis Operacionais RO3.	BI	5952127	30-1-2001	Lisboa.
Maia, Rua do Comendador Abílio Oliveira, 88, Zona Industrial da Maia, 1, Sector X.	Nuno Sousa Carvalheira.	1039334	CDP 4470 Maia.	BI	11720027	28-11-2006	Lisboa.
Marinha Grande, Rua de 9 de Abril, 2.	Pedro Miguel Capinha Inácio.	0893188	CDP 2430 Marinha Grande	BI	8176678	19-12-2003	Lisboa.
Nazaré, Avenida da Independência Nacional, 2.	Fernando Luís Martins Silva Reis.	0985589	CAD 2450 Nazaré.	CC	8104618		
Oeiras, Avenida de Miguel Bombarda, 7.	Paulo Jorge Ferrão Borges.	0980943	CDP 2780 Oeiras.	BI	9795270	17-10-2005	Lisboa.
Palmela, Rua do Mercúrio, lote 39, Vale Alecrim.	João Luís Neves Pila	0913987	CDP 2950 Palmela/2955 Pinhal Novo.	BI	8970365	23-11-2008	Lisboa.
Parede, Rebelva, Rua de Frei Hermano da Câmara.	Henrique Manuel Lavrador Portugal Chatillon.	0904821	CDP 2775 Parede.	BI	6211466	31-10-2006	Lisboa.
Penafiel, CDP.	Domingos Manuel Pinto Coelho.	0934666	CDP 4560 Penafiel.	CC	9592652		Porto.
Peniche, Rua do Arquitecto Paulino Montes, 53.	Rui Alexandre Viralhadas Peneira.	0879517	CDP 2520 Peniche.	BI	8559694	6-3-2008	Leiria.
Pêro Pinheiro, Fação, Cam. Cortegaça, 42, Armazém 1.	Luís Miguel Sousa Carvalho.	0961019	CDP 2715 Pêro Pinheiro/Terrugem.	BI	9381369	23-1-2007	Lisboa.
Pombal, Rua de Jose Farinha Portela Fernandes, lote 7, Zona Industrial da Formiga.	Edite Mendes Henriques.	1061771	CDP 3100 Pombal.	CC	12012204		

Edifício	Nome	Num. mec.	Design. dep. afectação	Tipo de id.	Número	Data (emissão/validade)	Arquivo
Porto, Praça do Município . . .	Rui Manuel Oliveira Rodrigues.	0928593	CDPPP1 4000/4050 Porto	BI	8047243	22-6-2004	Lisboa.
Porto, Praça do Município . . .	Rosa Paula Rodrigues Monteiro Ferreira Sá Batista.	0926833	CDPPP1 4000/4050 Porto	BI	822756	29-4-2005	Lisboa.
Porto, Praça do Município . . .	Justino José Nogueira Alves Jesus.	0994979	LJPP Município (Porto)	BI	9566770	12-2-2008	Porto.
Porto, Rua de Delfim Ferreira, 413.	Osvaldo Rufino Teixeira da Silva.	0834483	CDP 4100 Porto	BI	3993767	26-8-2003	Porto.
Porto, Rua de Pedro Hispano, 203, R/C.	Sérgio Lopes Gaspar	1029983	CDP 4450 Matosinhos	BI	10540159	7-5-2008	Porto.
Porto de Mós, Zona Industrial da Amarela, lote 1.	Jorge Manuel Oliveira Garcia.	1000144	CDP 2480 Porto de Mós/Batalha.	CC	10243891	18-4-2014	
Praia da Vitória, Largo de Francisco Ornelas Câmara, S/N.	Eduardo Mendes Espinola.	0979074	CDP 9760 Praia da Vitória	CC	10846525		
Queluz, Avenida de Luís de Camões, 22 1.	Rui Vítor Soares Parada Silva.	0992895	CDP 2745 Queluz	BI	8878979	26-1-2006	Lisboa.
Riba de Ave, Delaes, Avenida de Albino Marques, 177.	António Gomes Barbosa Ramos.	0838365	CAD 4765 Riba de Ave	BI	3644691	14-3-2006	Braga.
Rio de Mouro, CDP	Filipe Manuel Almeida Mendes.	1023772	CDP 2635 Rio de Mouro	CC	11327565	11-6-2017	
Santarém, Rua do Dr. Ernesto Teixeira Guedes.	Vítor Pedro Manso Fidalgo.	1031945	CDP 2000 Santarém. . .	CC	9319201		
Santarém, Rua do Dr. Ernesto Teixeira Guedes.	Eduardo Marques Gorjão.	0917478	CDP 2000 Santarém. . .	CC	8915714	29-5-2014	
Santarém, Rua do Dr. Ernesto Teixeira Guedes.	Ana Cristina Dias Ricardo.	1025031	CARC Responsável Serviço ao Cliente CS8.	BI	7763325	8-4-2004	Santarém.
São Domingos de Rana, Avenida de Salgueiro Maia, 978, AMZ, 4, Abóboda Park.	Rodrigo Marco Matos Rodrigues.	1004999	CDP 2785 São Domingos Rana/Porto Salvo/Caxias.	CC	11324729	7-2-2016	
Sesimbra, Rua dos Pintores, 1-A, Aldeia dos Gatos.	José Carlos Pereira Vaz	0963305	CDP 2970 Sesimbra . . .	CC	8176888		
Sines, Zona Industrial Ligeira, 2, lote 1141.	Armando Jorge Venturinha Alves Santos.	1062158	CAD 7520 Sines	CC	11171866		
Sintra, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 132, Pavilhão 10.	Alexandre Duarte Belo	0694169	CDP 2710 Sintra/2725 Mem Martins.	BI	6682617	13-11-2001	Lisboa.
Sintra, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 132, Pavilhão 10.	Rui Manuel Santiago Fidalgo.	0825891	CDP 2710 Sintra/2725 Mem Martins.	BI	5026325	7-10-2002	Lisboa.
Sintra, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 132, Pavilhão 10.	Ricardo Miguel Oliveira Duarte.	0998605	CDP 2710 Sintra/2725 Mem Martins.	CC	10768800		Lisboa.
Soure, Zona Industrial de Soure	José Carlos Soares Ferreira.	0947733	CAD 3130 Soure	CC	9635113		
Taveiro, Parque Mondego, Estrada de Condeixa.	Manuel António Pimenta Casaleiro.	0948586	OPE/COCC/Responsáveis Operacionais RO1.	CC	10335109		
Taveiro, Parque Mondego, Estrada de Condeixa.	Joaquim Luís Martins Silva.	0947261	OPE/COCC/Responsáveis Operacionais RO3.	BI	9639737	13-8-2005	Coimbra.
Taveiro, Parque Mondego, Estrada de Condeixa.	Adérito Luís Veloso Matias.	0830291	OPE/COCC/OCF	BI	7302010	11-3-2005	Coimbra.
Taveiro, Parque Mondego, Estrada de Condeixa.	Fernando Manuel Sousa Brito.	0776564	OPE/COCC/Responsáveis Operacionais RO1.	BI	7324152	14-4-2004	Coimbra.
Taveiro, Parque Mondego, Estrada de Condeixa.	Luís Filipe Agapito Marques.	0915351	CDP 3040 Coimbra . . .	BI	7809386	22-5-2002	Coimbra.
Tomar, Rua de Gil Avo, SN. . .	Sofia Alexandra Jesus Gomes Ferreira.	0888982	CDP 2300 Tomar	BI	8208977	15-11-2005	Santarém.
Torre da Marinha, Avenida do Movimento das Forças Armadas, 66-C.	Ana Catarina Gonçalves Lopes.	1095765	CDP 2840 Seixal	CC	11463410		Lisboa.
Torres Vedras, São Pedro e São Tiago, Rua de António Batalha Reis.	Paulo André Silva Gonçalves Leitão.	1079395	CDP 2560 Torres Vedras	CC	10834190		
Viana do Castelo, CDP/EC Vila Nova de Famalicão, Rua de Joaquim Sá Leonardo, São Tiago Dantas.	Joaquim Pereira Santos Joaquim José Correia Conceição.	1054023 0856053	CDP 4900 Viana do Castelo CDP 4760 Vila Nova de Famalicão.	BI CC	10107274 5919713	21-5-2001	Viana do Castelo. Lisboa.
Vila Nova de Santo André, Avenida de Santiago.	Luís Miguel Antunes Serpa Cabral.	0873926	Loja Vila Nova de Santo André.	CC	6216889		
Vila Real, COCVR	Gilberto Paulo Dias Simões.	0984787	OPE/COCN/Centro Operacional Correio V. Real	CC	10123404		Vila Real.
Vila Verde, Turiz, Loteamento de Santo António, lote 1.	João Filipe Ferreira Oliveira Silva.	1001388	CDP 4730 Vila Verde . . .	CC	11803849	13-3-2015	

Registado em 1 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 89, a fl. 161 do livro n.º 1.

Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa, designada por Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa — CIL.

Eleição em 15 de Junho de 2011 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Ernesto Simões Ferreira, da CT/empresa EXIDE, portador do bilhete de identidade n.º 5066209, 30 de Dezembro de 2007, Lisboa.

Jorge Manuel Correia Canadelo, da CT/empresa CGD, portador do cartão de cidadão n.º 06001405, 15 de Agosto de 2014.

João Carlos Bento Lopes, da CT/empresa EMEF, portador do bilhete de identidade n.º 5394509, 21 de Junho de 2004, Lisboa.

Eugénio Maria de Sousa Bernardes, da CT/empresa Carris, portador do cartão de cidadão n.º 04901482, 30 de Dezembro de 2014.

Andreia da Fonseca C. Costa Martins, da CT/empresa CARES, portadora do cartão de cidadão n.º 11460123, 28 de Abril de 2014.

José Maria Reizinho, da CT/empresa CP, portador do cartão de cidadão n.º 0612915, 2 de Novembro de 2015.

Miguel Paulo Atalaia Santos Costa, da CT/empresa EPAL, portador do cartão de cidadão n.º 9767934, 21 de Maio de 2014.

Paulo Jorge Duarte Martins, da CT/empresa Metro, portador do bilhete de identidade n.º 9651308, 13 de Dezembro de 2006, Lisboa.

António Manuel P. da Rocha Pereira, da CT/empresa Saint Gobain, portador do bilhete de identidade n.º 8211532, 12 de Maio de 2004, Lisboa.

José de Sá Marques, da CT/empresa TAP, portador do bilhete de identidade n.º 3366621, 26 de Setembro de 2002, Lisboa.

Alfredo Oliveira e Silva, da CT/empresa CIMPOR, portador do cartão de cidadão n.º 4462630, 11 de Janeiro de 2014.

Suplentes:

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, da CT/empresa PTC, portador do bilhete de identidade n.º 6263984, 30 de Maio de 2005.

Aureliano Francisco Conceição, da CT/empresa Kraftt Foods, portador do cartão de cidadão n.º 09511494, 8 de Janeiro de 2016.

Victor Manuel Ramos Baeta, da CT/empresa TAP, portador do bilhete de identidade n.º 2357554, 20 de Maio de 2008, Lisboa.

Sónia Arroyo Fernandez, da CT/empresa EGEAC, CR 0043853, 12 de Abril de 2015.

António Maria Pereira, da CT/empresa PORTUCEL, portador do cartão de cidadão n.º 05349148, 4 de Agosto de 2014.

Fernando José Miguel P. Henriques, da CT/empresa SPDH, portador do cartão de cidadão n.º 11595662, 2 de Março de 2015.

Augusto Manuel Fonseca Valério, da CT/empresa PETROGAL, portador do bilhete de identidade n.º 6229649, 27 de Dezembro de 2006.

António Jorge Bonança, da CT/empresa TRANSTEJO, portador do bilhete de identidade n.º 10802694, 27 de Novembro de 2007, Lisboa.

José Manuel Carvalho Jorge, da CT/empresa Tranquilidade, portador do cartão de cidadão n.º 1127269, 13 de Maio de 2016.

João Manuel Damas, da CT/empresa EDP/Produção, portador do bilhete de identidade n.º 6569033, 24 de Abril de 2003, Lisboa.

Hélder Manuel Simões Tomas, da CT/empresa Saint Gobain, portador do cartão de cidadão n.º 10358337, 13 de Abril de 2015.

Registado em 5 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 93, a fl. 162 do livro n.º 1.

ENSINAVE — Educação e Ensino Superior do Alto Ave, S. A.

Eleição realizada em 23 de Maio de 2011.

Efectivos:

Eugénio Pinto, presidente.

Leonor Alves, secretário.

Edite Briosa, secretário.

Suplentes:

Mafalda Duarte.

Márcio Vieira.

Registado em 4 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 95, a fl. 162 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e de Saneamento do Baixo Mondego — Bairrada, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e de Saneamento do Baixo Mondego — Bairrada, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 22 de Junho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Ao abrigo do disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, e no cumprimento do seu estipulado, comunicamos a VV. Ex.^{as} de que no dia 25 de Novembro de 2011 se irá realizar na empresa Águas do Mondego, S. A., com sede social na Estação de Tratamento de Água (ETA) da Boavista, Avenida do Dr. Luís Albuquerque, 3030-410 Coimbra, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST).

Nome completo da empresa: Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e de Saneamento do Baixo Mondego — Bairrada, S. A.

(Seguem-se as assinaturas de 30 trabalhadores.)»

FISIPE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITE-Sul — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 24 de Junho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Vimos, pelo presente, comunicar a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, de que no dia 6 de Outubro de 2011 se irá realizar na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST:

Empresa: FISIPE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A.
Morada: sítio da Barra-a-Barra, 2836-908 Lavrado.»

Junta de Freguesia de Famões

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, 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 22 de Junho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Junta de Freguesia de Famões:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de que realizar-se-á na Junta abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma.

Assim:

Dia 21 de Outubro de 2011.

Junta de Freguesia de Famões, Praceta de 25 de Agosto, 8-B, Quinta das Pretas, 1685-923 Famões.»

Junta de Freguesia da Pontinha

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, 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 22 de Junho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Junta de Freguesia da Pontinha:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de que realizar-se-á na Junta abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores

para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma.

Assim:

Dia 11 de Outubro de 2011.

Junta de Freguesia da Pontinha, Avenida de 25 de Abril, 22-A, 1675-183 Pontinha.»

Junta de Freguesia de Carnide

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, 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 22 de Junho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Junta de Freguesia de Carnide:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de que realizar-se-á na Junta abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma.

Assim:

Dia 17 de Outubro de 2011.

Junta de Freguesia de Carnide, Largo das Pimenteiras.»

TESCO — Componentes para Automóveis, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Junho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TESCO — Componentes para Automóveis, L.^{da}:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa TESCO — Componentes para Automóveis, L.^{da}, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 27 de Setembro de 2011, para o triénio de 2011-2014.»

Martifer II Inox, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da Martifer II Inox., S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 30 de Junho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os colaboradores abaixo assinados informam VV. Ex.^{as} de que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST), na empresa Martifer II Inox, com sede sita em Dornelas, 201, 3740-418 Sever do Vouga, no dia 30 de Setembro de 2011.

(Seguem 34 assinaturas dos trabalhadores.)»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Motometer Portuguesa, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Motometer Portuguesa, L.^{da}, realizada em 9 de Junho de 2011, con-

forme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011:

Efectivos:

Gina Maria Vieira Pereira, com o cartão de cidadão n.º 9655429.

Ana Paula Dias Simões, com o cartão de cidadão n.º 8596920.

Arménio Rego Lopes, com o cartão de cidadão n.º 7939681.

Suplentes:

Alda Maria Costa Vaz Lordelo Seixas, com o cartão de cidadão n.º 7865549.

Regina Maria Viamonte Anastácio, com o cartão de cidadão n.º 10546153.

Maria Goreti Sequeira Pinto Mota, com o cartão de cidadão n.º 7057426.

Registado em 1 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 71, a fl. 56 do livro n.º 1.

Inapal Plásticos, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Inapal Plásticos, S. A., realizada em 9 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011:

Efectivos:

Filipe Manuel Marques Pereira.

Bruno Filipe Alago Pinto.

Nídia Marina Costa Sousa.

José Francisco Claro Ferreira.

Suplentes:

Artur Jorge Fernandes Santos.

Paulo Jorge Castro Pereira.

Francisco Praia.

Zélia Vicente.

Registado em 4 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 56 do livro n.º 1.

ALBRA — Indústria de Alumínios, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa ALBRA — In-

dústria de Alumínios, L.^{da}, realizada em 21 de Junho de 2011, conforme convocatória e rectificação publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2011, e 14, de 15 de Abril de 2011.

Efectivo — Serafim Leite Peixoto, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5894543, emitido em 26 de Abril de 2006 pelo arquivo de Braga.

Suplente — Manuel Gomes Araújo, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3911403, emitido em 12 de Abril de 2002 pelo arquivo de Braga.

Registado em 29 de Junho de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 56 do livro n.º 1.

SOCICARRIL — Sociedade de Construções Ferroviárias, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa SOCICARRIL — Sociedade de Construções Ferroviárias, L.^{da}, realizada de 30 de Maio a 9 de Junho de 2011:

Eleitos:

Ricardo Jorge Calado Agostinho, com o cartão de cidadão n.º 12000372.

Jorge Manuel Namorado Almeida, com o cartão de cidadão n.º 11249122.

Suplentes:

Luís Miguel Lopes Romão, com o cartão de cidadão n.º 11347150.

Fernando Miguel Aranho Benvindo, com o cartão de cidadão n.º 11846744.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 4 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 56 do livro n.º 1.