



**Boletim
do Trabalho
e Emprego**

BTE

digital

<i>Conselho Económico e Social</i>	...
<i>Regulamentação do trabalho</i>	2328
<i>Organizações do trabalho</i>	2388
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>	...

N.º	Vol.	Pág.	2012
25	79	2323-2462	8 jul

Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras/texto consolidado	2328
- Acordo coletivo entre a BP Portugal – Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros – Alteração salarial	2346
- Acordo de empresa entre a OGMA – Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos – Revisão global	2348
- Acordo de empresa entre o Banco Privé Espírito Santo, S. A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Integração em níveis de qualificação	2371

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo nº 407/08.5TTMTS.P1S1 (revista - 4ª secção), em que é autor Sérgio Fernando Canhota Paulo e ré Bimbo-Produtos Alimentares, Sociedade Unipessoal, Lda – Uniformiza jurisprudência quanto ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, determinando que não é devido o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, conforme resulta da alínea a) do nº 1 do artigo 17º do DL nº 409/71, de 27 de setembro, e da alínea a) do nº 4 do artigo 197º do Código do Trabalho de 2003, mesmo que ultrapasse os limites legais diários ou anuais estabelecidos nas alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 5º do DL nº 421/83, de 2 de dezembro, e das alíneas a) a c) do nº 1 do artigo 200º do Código do Trabalho de 2003, após a entrada em vigor deste diploma	2372
--	------

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas – Alteração	2388
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte – Alteração	2405
- Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública – Alteração	2419
- STTM – Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa – Alteração	2424
- Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – FESAHT – Alteração	2425

II – Direção:

- Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos	2433
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas	2433
- Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública	2434
- Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante	2435
- União dos Sindicatos do Distrito de Braga	2435
- Associação Sindical dos Oficiais dos Registos e Notariado – ASOR	2436
- Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – FESAHT	2436

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ANL – Associação Nacional de Laboratórios Clínicos – Alteração	2437
- CIBAVE – Associação da Indústria de Cerâmica da Região de Aveiro – Cancelamento	2437
- Associação Comercial de Castanheira de Pêra – Cancelamento	2437
- Associação da Indústria e Comércio de Mortágua – Cancelamento	2437
- Associação Nacional de Operadores de Máquinas Recreativas – Cancelamento	2438

II – Direção:

- Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria (APIO) – Retificação	2438
- Associação dos Industriais de Chapelaria	2438
- Associação Marítima e Portuária – AOP	2438

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- EDISOFT – Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A. – Alteração	2439
- Estoril Sol III – Turismo Animação e Jogos, S. A. – Alteração	2449

II – Eleições:

- F.D.G. – Fiação da Graça, S. A.	2459
- Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.	2459
- Estoril Sol III – Turismo Animação e Jogos, S. A.	2459
- Estaleiros Navais de Viana do Castelo	2460
- Comissão e Sub-comissão do Banco BPI	2460

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- MERCAFAR, Distribuição Farmacêutica, S. A.	2461
- EFACEC Engenharia e Sistemas, S. A.	2461
- Vítor Guedes – Indústria e Comércio, S. A.	2461
- Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A.	2461

II – Eleição de representantes:

- Caddie Portugal, S. A.	2462
- AMTROL – Alfa Metalomecânica, S. A.	2462
- Gres Panaria Portugal, S. A.	2462

Nota:

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

SIGLAS

CCT - Contrato coletivo de trabalho.

ACT - Acordo coletivo de trabalho.

RCM - Regulamentos de condições mínimas.

RE - Regulamentos de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AIBA – Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (pessoal fabril, de apoio e manutenção) – Alteração salarial e outras/texto consolidado.

A presente revisão corresponde à terceira revisão parcial consecutiva, pelo que, se emite texto consolidado da convenção para a Indústria de Bolachas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª Série, nº 32, de 29 de Agosto de 2009, com revisões publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série, nº 27, de 22 de Julho de 2010, e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série, nº 34, de 15 de Setembro de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1ª

Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.
- 3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.
- 4- Por denúncia entende-se o período de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.
- 5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.
- 6- As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.
- 7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.
- 8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2012.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3ª

Condições gerais de admissão

- 1- Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve informar os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores.
- 2- No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.
- 3- No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.
- 4- Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:
 - a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituem;
 - b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 4ª

Período experimental

- 1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias ou, sendo prestada ao trabalhador formação profissional no decurso do período experimental, qualquer que seja a duração dessa formação, durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso

prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

- 2- Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 5ª

Contratos a termo

- 1- Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.
- 2- Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.
- 3- Para efeitos do direito a férias e subsídio de férias, a fracção do mês contará apenas em termos proporcionais, salvo se essa fracção for superior a 15 dias, caso em que contará como um mês completo.

Cláusula 6ª

Substituição

- 1- A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.
- 2- A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.
- 3- Se a substituição não puder ser feita nos termos do nº 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do nº 6.
- 4- Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.
- 5- À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.
- 6- O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.
- 7- No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.
- 8- Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 7ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 8ª

Promoções

1- Os operadores de 2ª ascenderão a operadores de 1ª ao fim de dois anos.

2- Os operadores de 1ª ascenderão a operadores de máquinas de 2ª ao fim de três anos.

3- Os oficiais electricistas de 2ª, os serralheiros mecânicos de 2ª e os técnicos de manutenção de 2ª, ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4- A promoção dos operadores de máquinas de 2ª a operadores de máquinas de 1ª ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verificarem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

- Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;

- **Antiguidade.**

5- A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1ª e dos técnicos de manutenção de 1ª a técnicos de manutenção principal, obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 9ª

Quadros de pessoal

1- A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2- No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à Associação cópia daquele quadro.

3- Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 10ª

Retribuições

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2- Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

Salário/hora = $\frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$

Período normal de trabalho semanal x 52

3- Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

Salário/dia = 1/30 do salário mensal

Cláusula 11ª

Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 12ª

Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2- Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19ª, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,80, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é 1/12 por cada mês decorrido, contando-se apenas como mês completo a fracção de mês superior a 15 dias.

Cláusula 13ª

13º mês para os trabalhadores militares

1- Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12ª.

2- Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

Cláusula 14ª

Refeitórios e subsídios de alimentação

1- Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a con-

tinuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de € 6,80, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4- Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15ª

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de regimes de menor duração que estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira, podendo, por acordo com o trabalhador, esses dois períodos serem convertidos numa única pausa.

4- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, num período de referência de quatro meses, podendo ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com acréscimo com a antecedência mínima de sete dias.

5- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja cumprido com recurso à adaptabilidade têm direito a uma retribuição especial, correspondente a um acréscimo de 20% do valor hora por cada hora de trabalho para além da jornada normal de oito horas.

6- 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 sete dias.

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

8- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar em dia útil, deduzindo-se o acréscimo previsto no número cinco.

9- Dentro dos condicionalismos legais, e sem prejuízo do disposto na presente cláusula, compete à entidade patronal estabelecer ou alterar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

10- O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados.

Cláusula 16ª

Tolerância da entrada ao serviço

1- A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2- Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

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

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

5- Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificadamente ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do nº 2 da cláusula 10ª.

6- Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

Cláusula 16.ª- A

Organização de turnos

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal.

2- Compete às empresas, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar a escala de turnos.

3- As empresas deverão, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos e respectivas escalas de rotação até 20 dias antes do seu início e afixá-la com 15 dias de antecedência.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapasar

sar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e as empresas.

7- Nenhum trabalhador pode iniciar o regime de trabalho por turnos ou ser admitido nas empresas para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo escrito.

8- Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses ou enquanto se mantiver o regime de amamentação, desde que este seja superior a 12 meses;

c) Menores;

d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;

e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;

f) No período de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

9- Compete às empresas assegurar os transportes dos trabalhadores em regime de turnos rotativos, quando o sistema de transportes públicos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, não assegure a ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado da habitação permanente do trabalhador, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

10- As empresas deverão ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

11- Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, nos seguintes termos:

a) Dois turnos rotativos (um diurno e um semi-nocturno) – 20 % da retribuição base e diuturnidades;

b) Três turnos rotativos ou dois turnos rotativos (um turno nocturno e um diurno) – 25% da retribuição base e diuturnidades;

c) Dois turnos rotativos (um semi-nocturno e um nocturno) – 35% da retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 17^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3- Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;

c) Menores.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

7- O trabalho suplementar previsto no n.º 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

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

9- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10- O trabalho suplementar previsto no n.º 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11- Os trabalhadores têm direito a 15 minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo, nos casos em que o Empregador não fixe um intervalo de descanso.

12- A entidade patronal garantirá o transporte do trabalhador trabalho do local de trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio de transporte ou se veja privado dele, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

13- Não será devido o descanso compensatório previsto no número oito desta cláusula sempre que o empregador compense a prestação de trabalho suplementar mediante a redução equivalente do tempo de trabalho com o acordo do trabalhador, quando inferior a um período normal de trabalho diário.

Cláusula 18^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100% por cada hora.

2- Para efeitos do número anterior, e sempre que seja ne-

cessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no nº 2 da cláusula 10ª.

Cláusula 19ª

Trabalho nocturno

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

2- O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20ª

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes

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

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

4- Da aplicação do disposto nos nºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 21ª

Período de férias

1- O período normal de férias é de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

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

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

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

Cláusula 22ª

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por

cada mês completo de serviço.

2- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 23ª

Retribuição durante as férias

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

2- Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19ª, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,80, sem prejuízo do mínimo estabelecido no nº 3 da cláusula 14ª, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

Cláusula 24ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 25ª

Alteração do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre

que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no nº 2 da cláusula 24ª.

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

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

Cláusula 26ª

Encerramento para férias

1- A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4- Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

Cláusula 27ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito da antiguidade.

Cláusula 28ª

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 29ª

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no nº 2 da cláusula 24ª.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no nº 3 da cláusula 28ª.

3- A prova da situação de doença prevista no nº 1 poderá ser feita por médico da segurança social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 30ª

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 31ª

Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

Cláusula 32ª

Remuneração

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente

da remuneração mensal.

2- O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3- O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 33ª

Feriados

1- São obrigatoriamente feriados:

- 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 ou, na sua falta, o feriado distrital.

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

3- Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4- Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

Cláusula 34ª

Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no nº 3 da cláusula anterior, em que a remuneração será igual ao quádruplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

Cláusula 35ª

Definição de faltas

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 essas ausências como faltas, na medida em que perçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

i) cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madras-ta, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora, do trabalhador;

ii) dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;

iii) aplica-se o disposto no nº i ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3- Nos casos previstos nas alíneas do nº 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 37ª

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas d) do nº 1 da cláusula 36ª, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da

segurança social ou seguro e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea g) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74ª.

Cláusula 38ª

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

Cláusula 39ª

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40ª

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes

Cláusula 41ª

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite

relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;

g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;

h) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

Cláusula 42ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) 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;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este re tome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45ª e 47ª deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento.

lecimento ou complexo fabril;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) A prática do *lock-out*;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44ª

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41ª dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42ª.

CAPÍTULO VIII

Transferência do local de trabalho

Cláusula 45ª

Transferência do local de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

Cláusula 46ª

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2- Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo

trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

Cláusula 47ª

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48ª

Protecção na parentalidade, segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade e nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

c) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as

medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

i) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

ii) Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

iii) Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos.

e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

Cláusula 49ª

Protecção no despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no nº 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequente à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no nº 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5- Se o parecer referido no nº 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6- A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no nº 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

Cláusula 50ª

Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo espe-

cial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 51ª

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3- Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4- A dispensa a que se refere o nº 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no Estatuto do Trabalhador-Estudante.

CAPITULO X

Formação profissional

Cláusula 52ª

Formação profissional

1- As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2- Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3- As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53ª

Subsídio de doença

1- Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40% da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2- Se o subsídio de doença da previdência exceder 60%

da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3- Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4- Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

Cláusula 54^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

1- Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53^a durante os 12 meses subsequentes.

2- Logo que o trabalhador perca 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3- As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

Cláusula 55^a

Acidentes de trabalho

1- Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53^a, sem as limitações da cláusula 54^a.

2- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 56^a

Princípios gerais

1- A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurar as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

Cláusula 57^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A organização da segurança e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os trabalhadores encontram-se obrigados a comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e saúde no trabalho, quaisquer avarias, deficiências, actos ou condições que se lhe afigurem passíveis de gerar perigo ou insegurança na prestação do trabalho, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

7- Os trabalhadores encontram-se obrigados ao cumprimento das prescrições sobre segurança e saúde no trabalho previstas na lei ou neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 58^a

Comissão de higiene e segurança

1- Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2- Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3- Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4- A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

Cláusula 59^a

Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higie-

ne e segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;

d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;

f) Colaborar com a medicina no trabalho e também com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 60^a

Reuniões

1- As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2- Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3- Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

5- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

Cláusula 61^a

Formação

Os membros das comissões de segurança podem e de-

vem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

Cláusula 62^a

Equipamento individual

1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente óculos, auriculares, bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macaco, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pela boa manutenção do equipamento a si distribuído e pela sua utilização zelosa.

2- O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 63^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 64^a

Processo disciplinar

1- Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantidas de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato

tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5- Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no n.º 2.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7- É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 65^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

2- A - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

4- 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.

5- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 66^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de

representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou de delegado sindical;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 65^a, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e regulamentos internos

Cláusula 67^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2- A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68^a

Regulamentos internos

1- Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2- Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3- O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4- As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 69^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 70^a

Manutenção das regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

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

Cláusula 71^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

CAPÍTULO XVII

Exercício do direito sindical

Cláusula 72^a

Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

4- Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da norma-

lidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6- Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 74^a

Instalação das comissões sindicais

1- Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 75^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 76^a

Constituição das comissões sindicais

1- Em todas as empresas ou unidades de produção existi-

ção delegados sindicais designados nos termos da lei.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

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

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

3- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 78^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3- Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4- A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 79^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2- Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral. - É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Nível II

Coordenador de equipa - É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Encarregado de armazém. - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

Técnico de controlo de qualidade. - É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas

e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

Técnico de fabrico. - É o trabalhador, que, possuindo bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico, sendo responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases, nomeadamente pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozadura e empacotamento.

Técnico de manutenção principal - É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da Empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível III

Analista. - É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

Controlador de qualidade. - É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos, e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Motorista. - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quanto à condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e elaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas

Oficial electricista de 1ª - É o trabalhador que executa

trabalhos de instalação e manutenção na área eléctrica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Operador de máquinas de 1ª - É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo, mudanças de formato e manutenção de equipamentos principais e de sub-processo, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Serralheiro mecânico de 1ª - É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área mecânica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato.

Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Técnico de manutenção de 1ª - É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas praticas de operação e de manutenção.

Cumprir as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, melhorando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas.

Executa uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento - É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao Operador de Máquinas de 2ª, assumindo a responsabilidade da operação

corrente de máquinas de empacotamento, incluindo mudanças de formato, realização de operações simples de manutenção corrente das mesmas e a etiquetagem de paletes de produto acabado, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível IV

Ajudante de motorista. - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Oficial electricista de 2ª. - É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1ª, executando as tarefas menos especializadas

Operador de empilhadora. - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras

Operador de máquinas de 2ª. - É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1ª.

Serralheiro mecânico de 2ª. - É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1ª, executando as tarefas menos especializadas.

Técnico de manutenção de 2ª - É o trabalhador que coadjuva o Técnico de Manutenção de 1ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas menos qualificadas desta mesma categoria.

Nível V

Empregado de armazém. - É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Operador de 1ª - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas de suporte aos Operadores de Máquinas cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Preparador de laboratório. - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Nível VI

Operador de 2ª - É o trabalhador que coadjuva o Operador de 1ª no exercício das suas funções, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Servente de limpeza. - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações Mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1 012
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fábrica Técnico de manutenção principal	924,50
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1ª Operador de máquinas de 1ª Serralheiro mecânico de 1ª Técnico de manutenção de 1ª	767,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	695
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2ª Serralheiro mecânico de 2ª Técnico de manutenção de 2ª	626,50
V	Empregado de armazém Operador de 1ª Preparador de laboratório	603,50
VI	Operador de 2ª Servente de limpeza	568,50

Lisboa, 27 de Abril de 2012.

Pela AIBA – Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Alice Gomes Chaves, mandatária.

César Sá Esteves, mandatário.

Pela FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços em representação do SINDEQ – Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 22 de junho de 2012, a fl. 126 do livro n.º 1, com o n.º 49/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S.A. e outras empresas petrolíferas e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Alteração salarial

- Alteração salarial ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de Dezembro de 2010 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 25, de 8 de Julho de 2011*

Cláusula 1^a

Área e âmbito

O presente Acordo Colectivo de Trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A. que exercem actividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO – Terminais Marítimos, S.A. e CLC – Companhia Logística de Combustíveis, S.A. que exercem a actividade de armazenagem, instalação e exploração dos respectivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- a 9- Mantêm a redacção em vigor.

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1- a 3- Mantêm a redacção em vigor.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de € 2,05 por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) a d) Mantêm a redacção em vigor.

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal

continental e nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal continental e regiões autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço	€ 2,95
Almoço/jantar	€ 9,95
Ceia	€ 4,95
Dormida, com pequeno-almoço	€ 25,20
Diária	€ 44,85.

1- 1 e 1- 2- Mantêm a redacção em vigor.

1- 3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 7,00 diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos € 13,05 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3- a 5- Mantêm a redacção em vigor.

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- Mantém a redacção em vigor.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de € 8,20 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) Mantêm a redacção em vigor.

3- e 4- Mantêm a redacção em vigor.

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 55,00.

1- 1- Mantém a redacção em vigor.

2- e 3- Mantêm a redacção em vigor.

C) Subsídio de horário móvel: € 55,00 por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 30,50, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Mantém a redacção em vigor.

F) Subsídio de GOC: € 15,05 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 8,05 por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 15,95.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de € 3,35.

J) Isenção de horário de trabalho:

Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de € 33,95, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de € 20,50 mensais.

Cláusula 98.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de € 20.946,00.

Cláusula 100.^a

Comparticipação em internamento hospitalar

e intervenção cirúrgica

1- Mantém a redacção em vigor.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75% ou 60% da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de € 6.635,00 por agregado familiar, não excedendo € 2.893,00 *per capita*, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- e 4- Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 101.^a

Descendentes com deficiências psico-motoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder € 2.320,00 por cada

um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- Mantém a redacção em vigor.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2012)

GRUPOS SALARIAIS	CATEGORIAS	RETRIBUIÇÕES
A	Consultor II	2.740,00 €
B	Consultor I	2.089,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	1.892,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1.612,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1.345,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1.234,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1.111,00 €
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Recepcionista Técnico operacional	963,00 €

GRUPOS SALARIAIS	CATEGORIAS	RETRIBUIÇÕES
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	853,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	795,00 €
K	Trabalhador de limpeza	680,00 €

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492º, conjugado com o artigo 496º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 12 de Abril de 2012

Pelas empresas BP Portugal S. A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S. A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S. A., CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, S. A., TAN-QUISADO – Terminais Marítimos, S. A., Galp Logística de Aviação, S. A., REPSOL Portuguesa, S. A. e REPSOL Gás Portugal, S. A.:

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE - 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

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

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

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de junho de 2012, a fl. 127 do livro n.º 1, com o n.º 51/2012, 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 OGMA – Indústria Aeronáutica de Portugal, S.A. e o SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro - Revisão global

A OGMA – Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A. e o SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, celebram o presente Acordo de Empresa e respectivos anexos, quês e rege pelos termos e condições seguintes:

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1ª

Âmbito

1- O presente Acordo de Empresa (AE) obriga, por um lado a OGMA – Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., cujas actividades principais são a manutenção, reparação e fabricação de aeronaves, motores, aviónicos e material aeronáutico e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante.

2- É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela Empresa.

3- Por decisão da Empresa, este Acordo de Empresa pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

Cláusula 2ª

Vigência

1- O presente AE entrará em vigor cinco (5) dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) e vigorará pelo prazo de um (1) ano, renovável por iguais períodos, se não for denunciado nos termos do artigo seguinte.

2- As remunerações constantes do Anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na Empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia um de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3ª

Denúncia

1- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da Lei.

2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO II

Contrato de Trabalho

Cláusula 4ª

Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da OGMA.

Cláusula 5ª

Idade e habilitações

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos, com excepção dos contratos de aprendizagem e, ou formação.

2- Na admissão a OGMA atenderá entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e a formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspecção médica.

Cláusula 6ª

Período experimental

1- O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das excepções imperativas decorrentes da lei:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente, chefias e quadros superiores;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

CAPÍTULO III

Prestação de Trabalho

Cláusula 7ª

Organização do trabalho e regulamentos internos

1- Os termos da prestação de trabalho são da competência da OGMA, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Na definição de novos regulamentos e/ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias

previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3- As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

Cláusula 8ª

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2- A lista das categorias profissionais e respectivas funções encontram-se em anexo a este AE.

3- A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4- Quando o interesse da Empresa o exija pode a OGMA encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Quanto aos serviços temporariamente desempenhados, corresponder um tratamento remuneratório mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

Cláusula 9ª

Posto de trabalho mudança

1- Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da Empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.

2- A Empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3- São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da Empresa.

4- Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5- Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

1- É da responsabilidade da Empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respectivas competências e as qualificações para os cargos de direcção e chefia, cuja natureza suponha especial relação de confiança.

2- As funções de Administração ou equivalentes, de direcção dependentes da Administração, de chefia e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares destes cargos, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- Qualquer das partes pode por termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 60 ou 90 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por um período superior.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

5- O exercício de funções no regime de comissão de serviço deve respeitar as restantes condições previstas na Lei.

CAPÍTULO IV

Direitos, Deveres e Garantias

Cláusula 11.^a

Princípio geral

A OGMA e os trabalhadores devem no exercício da sua actividade actuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 12.^a

Deveres da OGMA

São nomeadamente deveres da OGMA:

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

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

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

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

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

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

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

h) Adoptrar, no que se refere a higiene, segurança e saúde

de no trabalho, as medidas que decorram, para a Empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as Leis de trabalho vigentes.

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

1- São nomeadamente deveres do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à OGMA:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na Lei ou neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei ou neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na Lei, neste AE ou quando haja acordo;

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

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

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

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

k) Invocar como agravante, em eventual processo disciplinar instaurado contra o trabalhador, a aplicação de qualquer sanção disciplinar anterior, desde que tenham decorrido, entretanto, cinco anos após a sua aplicação e não tenha havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante este período.

CAPÍTULO V

Formação Profissional

Cláusula 15ª

Princípio geral

1- A OGMA promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 16ª

Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da Empresa.

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho.

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional.

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão.

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 17ª

Organização da formação

1- A OGMA elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2- O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3- Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as acções de formação profissional a realizar.

4- Anualmente será elaborado um relatório sobre as acções de formação realizadas e número de formandos, de que serão dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5- Haverá registo das acções de formação frequentadas por cada trabalhador e a OGMA emitirá o respectivo certificado de participação.

Cláusula 18ª

Participação em Acção de formação

1- O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenha sido indicado.

2- O tempo destinado à frequência de acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.

3- Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

4- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.

5- Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a OGMA reconheça como necessário ao exercício da respectiva actividade.

6- As despesas extraordinárias resultantes das acções de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da Empresa, são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a Empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas acções de formação.

7- Poderão ser estabelecidos, entre a OGMA e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em acções de formação que envolvam custos elevados.

8- Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstas neste AE e na lei, durante as acções de

formação profissional.

9- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao “e-learning”.

CAPÍTULO VI

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 19ª

Período Normal de Trabalho

1- O períodos normais de trabalho não podem exceder os actualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, excepto nos casos de flexibilidade de horário.

2- Os intervalos de descanso podem ser inferiores a uma hora, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- Os intervalos de descanso para almoço e jantar não podem ser inferiores a 30 minutos, independentemente dos períodos de refeição já aprovados nos horários de trabalho em vigor.

4- Os demais intervalos de descanso têm uma duração mínima e obrigatória de quinze minutos podendo ter duração superior em caso de acordo entre o(s) trabalhador(es) e a respectiva Hierarquia.

5- Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, e com um aviso prévio de dois dias, o período normal de trabalho pode ser variável, sendo reduzido ou aumentado por referência ao horário de trabalho, sendo o(s) trabalhador(es) notificado(s) pela Empresa com a mesma antecedência.

6- O período normal de trabalho pode ser aumentado até três horas diárias e cinquenta horas semanais, com um limite anual de 200 horas por ano.

7- O trabalhador que pretenda beneficiar, a qualquer momento, do crédito de horas, prestadas em regime de banco de horas, deve requerê-lo à sua Chefia com cinco dias úteis de antecedência, pretensão que não será negada salvo inconveniente sério para o serviço.

8- Para qualquer das modalidades previstas na Lei de flexibilidade na organização do tempo de trabalho, o limite máximo para o período de referência, com vista ao apuramento da duração média do período normal de trabalho fica restringido, neste Acordo de Empresa, a noventa dias.

9- Se no final do período de referência o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho, a compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, e/ou pela junção ao período de férias e/ou retribuído, conforme for mais conveniente para o serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Se no final do período de referência o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho, a Empresa pode ainda decidir pela transição desse saldo para o período de referência seguinte, até ao limite de cento e oitenta dias.

11- Se no final do período de referência o saldo do trabalho prestado for inferior à duração média do período normal de trabalho transitará para o período de referência seguinte, salvo se o contrato de trabalho cessar entretanto, sendo feita a respectiva compensação com o trabalhador.

12- Da redução do tempo de trabalho para compensação do que tiver sido prestado em acréscimo, em regime de banco de horas, não poderá resultar uma prestação de trabalho diária inferior a quatro horas, salvo acordo com o trabalhador.

13- O trabalho prestado em acréscimo em regime de banco de horas, quando deva ser retribuído nos termos dos números anteriores, será pago pelo valor da retribuição horária acrescida em 50%.

14- A prestação de trabalho nos termos previstos nesta cláusula não é cumulável com a prestação de trabalho suplementar, salvo se prestado em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a Empresa ou para a sua viabilidade

15- O alargamento do período normal de trabalho nos termos previstos nesta cláusula só pode ser efectivado em períodos de trabalho nocturno em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a Empresa ou para a sua viabilidade.

16- A Empresa garante todos os intervalos de descanso e/ou tomada de refeições que se mostrem necessários por força de eventual alargamento do período normal de trabalho, nos termos previstos no A.E.

Cláusula 20ª

Organização dos horários de trabalho

1- Compete à OGMA, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionamentos legais, definir os horários de trabalho.

2- Na OGMA poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) horários regulares;

b) horários por turnos.

3- As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei, sem prejuízo da OGMA poder acordar, com um ou mais trabalhadores, alterações pontuais ao(s) respectivo(s) horários de trabalho, consoante as necessidades do serviço.

4- O horário regular pode ser:

a) de segunda-feira a sexta-feira;

b) de terça-feira a sábado.

5- Não obstante o disposto no número anterior, no horário regular o dia de descanso semanal obrigatório é ao Domingo e o dia de descanso semanal complementar é ao sábado ou à segunda-feira, consoante o tipo de horário.

6- Além dos tipos e organização mencionados e sem prejuízo do disposto neste Acordo de Empresa e na lei, poderão praticar-se outros tipos e diferente organização de horários de trabalho, que a OGMA considere convenientes, comu-

nicando e discutindo com o(s) sindicato(s) outorgante(s) as respectivas alterações.

7- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, excepto nos casos justificados.

8- A alteração unilateral do horário regular, de segunda-feira a sexta-feira para de terça-feira a sábado, pela OGMA, deve ser comunicada com trinta dias de antecedência aos respectivos trabalhadores, comprometendo-se a Empresa a tomar a devida reflexão sobre as questões e sugestões que, pelos trabalhadores e/ou sindicato(s), lhe sejam colocadas relativamente a essa alteração.

9- A OGMA, após ter mudado unilateralmente o horário regular de um trabalhador de “segunda a sexta” para “terça ao sábado”, não pode promover nova mudança de horário desse trabalhador, de “terça ao sábado” para “segunda a sexta” durante um período de trinta dias, salvo se permitir que o trabalhador goze previamente um descanso semanal de dois dias seguidos.

10- Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze (12) horas.

11- Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze (11) horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

12- Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco (5) horas, o trabalhador será dispensado pela OGMA de prestar trabalho nesse dia.

13- Mediante acordo entre a OGMA e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco (5) horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis (6) horas.

14- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

15- O trabalho prestado entre as vinte e uma horas e trinta minutos e as sete horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

Cláusula 21^a

Horários por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de trabalho diferentes sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- O horário de turno corresponde a oito (8) horas de trabalho diário, nos quais se inclui o período de refeição de trinta (30) minutos.

3- Os turnos de trabalho, com folga rotativa, serão organizados de tal maneira que os trabalhadores, pelo menos de sete (7) em sete (7) semanas, tenham o respectivo período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

4- A mudança de turno de trabalho processar-se-á após o período de descanso semanal.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm

direito ao subsídio de turno, que já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 22^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2- A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete (7) dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 23^a

Trabalho em dias feriados

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores que se encontrem em missão no estrangeiro gozarão apenas os dias feriados que vigorarem no local, região ou País onde se encontrarem a prestar trabalho, salvo se a missão for inferior a 30 dias, tendo direito, nessa eventualidade, a tantos dias de descanso quantos os dias feriados em Portugal que não gozou por força da missão, a gozar por acordo entre a OGMA e esses trabalhadores até ao 60º dia seguinte ao do regresso da missão no estrangeiro.

3- Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

4- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela Empresa, nos termos previstos neste A.E.

Cláusula 24^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isenção de horário de trabalho total);

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana (isenção de horário de trabalho parcial);

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

Cláusula 25^a

Trabalho suplementar

1- Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- No caso de missões de trabalho no exterior da OGMA, entende-se por horário de trabalho aquele que estiver concretamente a ser praticado pelo trabalhador durante essa missão.

3- A realização de trabalho suplementar carece de determinação prévia e expressa das chefias.

4- A convocação para a prestação do trabalho suplementar deverá ser efectuada com a maior antecedência possível; no caso de convocação para prestação de trabalho suplementar em dia de descanso será, sempre que possível, com 48 horas de antecedência.

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

6- O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

Cláusula 26^a

Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito, por trabalhador a duzentas horas por ano.

Cláusula 27^a

Descanso compensatório por trabalho prestado

em dia de descanso semanal obrigatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a 3 horas, os trabalhadores têm direito a um dia ou, por acordo com a OGMA, a dois meios-dias de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos 3 dias úteis ime-

diatos ou, ainda por acordo entre a OGMA e o trabalhador, até ao 90º dia seguinte.

2- Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a 3 horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

Cláusula 28^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado até ao 90º dia seguinte num dia completo ou por acordo com a OGMA, em dois meios-dias.

3- O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100% do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade, no sentido do seu gozo.

CAPÍTULO VII

Feriados, Faltas e Férias

Cláusula 29^a

Feriados

1- Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios aqueles que se encontram definidos enquanto tal na lei

2- Além dos feriados obrigatórios, na OGMA observar-se-á o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

3- O calendário produtivo da OGMA é negociado anualmente, até ao dia 30 de Novembro do ano imediatamente anterior.

Cláusula 30^a

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

a) as dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) as motivadas por falecimento de:

i) cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padras-tos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;

ii) avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - até 2 dias consecutivos;

iii) irmãos e cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos;

c) as motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nome-

adamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) as motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) as ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

h) as dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respectiva campanha eleitoral;

i) as autorizadas ou aprovadas pela Empresa;

j) as que por lei forem como tal qualificadas.

3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da Empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no nº 2 anterior.

5- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefiaturas com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 31ª

Férias

1- O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2- A OGMA poderá, atendendo à natureza da actividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da Empresa, para férias dos trabalhadores:

a) Entre 1 de Maio e 31 de Outubro, por período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos;

b) Na época de férias escolares do Natal, até 5 dias úteis consecutivos.

3- O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4- Durante o encerramento, previsto no nº 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5- Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de dez (10) dias úteis seguidos.

Cláusula 32ª

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei, nomeadamente em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho ou contratação a termo.

2- A duração do período de férias indicado no nº 1, poderá ser aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que

reportam as férias, nos termos definidos na lei.

3- Para efeitos das 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.

4- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a OGMA e o trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

CAPÍTULO VIII

Remuneração

Cláusula 33ª

Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

Cláusula 34ª

Componentes da retribuição e forma de pagamento

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

2- As prestações, como a remuneração especial por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno e o subsídio de função, apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na Lei: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da Empresa e outros prémios e gratificações.

4- A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5- A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

6- A OGMA entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

Cláusula 35ª

Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 36^a

Férias, subsídio de férias e de natal

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações contributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias e pago com a remuneração do mês de Junho salvo acordo em contrário com o trabalhador.

3- O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

Cláusula 37^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100% da retribuição a partir das 21:30h.

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

3- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125%.

4- Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário nocturno.

Cláusula 38^a

Retribuição da isenção de horário

1- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 21% da remuneração base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais 2:30h semanais, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 10% da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3- O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

Cláusula 39^a

Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição sempre que não for possível utilizar o refeitório.

Cláusula 40^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores integrados em horários por turnos, quando aplicáveis, terão direito a um subsídio de turno, mensal, calculado sobre o valor da remuneração base respectiva, nos termos da regulamentação interna respectiva.

2- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, é garantido o valor mínimo para o subsídio de turno calculado sobre o nível 12 da tabela salarial.

3- O subsídio de turno já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 41^a

Subsídio de apoio à infância

O subsídio de apoio à infância é devido aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva.

Cláusula 42^a

Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno

Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador em cursos ministrados pela OGMA, SA terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a 1/160 da remuneração base mensal do nível 21 da tabela salarial.

Cláusula 43^a

Subsídio por participação em voos de ensaio

1- Por cada dia em que participe em voos de ensaio, e independentemente do número de voos efectuados num mesmo dia, o trabalhador terá direito a um subsídio no montante fixo de € 6,50.

2- Consideram-se voos de ensaio todos os voos efectuados dentro e fora da área de controlo de Alverca, não sendo considerados os movimentos de aeronaves no solo.

3- Os trabalhadores qualificados para efectuar ensaios do sistema de pressurização de uma aeronave, serão obrigatoriamente submetidos a exame médico anual para eventual detecção de contra-indicações para essa tarefa.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 44^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A OGMA garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 45^a

Objectivos e princípios fundamentais

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 46^a

Obrigações da OGMA para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, a OGMA deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, a identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da OGMA a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na OGMA, de um sistema coe-rente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar

a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 47^a

Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela OGMA, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na Empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 48^a

Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A OGMA, SA proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Admissão na Empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Outras, sempre que se justifique;

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à Empresa;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Cláusula 49^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e atribuições previstas na lei continuará a funcionar a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições Diversas

Cláusula 50^a

Obtenção de documentos

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela OGMA, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2- Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

Cláusula 51^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A OGMA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela OGMA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores serão responsáveis, perante a OGMA, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condi-

ções mínimas para essa preservação.

Cláusula 52^a

Desconto mensal da quota sindical

A OGMA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 53^a

Refeitório

1- A OGMA manterá na sua sede, em Alverca, um serviço de refeitório, sem carácter lucrativo, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao seu serviço.

2- Nos casos em que os refeitórios estejam encerrados, os trabalhadores que estejam ao serviço efectivo terão direito ao abono de refeição previsto na cláusula 39.

Cláusula 54^a

Crédito de tempo para a actividade sindical

1- Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

a) a cada delegado sindical, cinco (5) horas por mês;

b) a cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro (4) dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2- A OGMA poderá acordar com o(s) sindicato(s) outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O sindicato poderá credenciar representantes para a negociação do A.E. ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste A.E.

Cláusula 55^a

Comissão paritária

1- É constituída a Comissão Paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste Acordo de Empresa.

2- A Comissão Paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela OGMA e dois pelo(s) sindicato(s) outorgante(s) e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste Acordo de Empresa.

3- A Comissão Paritária deliberará num prazo de quinze (15) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

Cláusula 56^a

Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente Acordo de Empresa são representados pelo SITAVA, 394 trabalhadores, do total de

1530 trabalhadores da OGMA.

Cláusula 57.^a

Substituição

O presente Acordo de Empresa substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelo SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, a saber, a revisão global do Acordo de Empresa entre a OGMA e o SITAVA publicada no BTE, 1.^a Série n.º 23 de 22/06/2007, com a alteração salarial e outras e texto consolidado publicada no BTE n.º 48 de 29/12/2010, com a rectificação publicada no BTE n.º 1 de 08/01/2011, considerando-se este Acordo de Empresa globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

Alverca, 19 de Junho de 2012.

A OGMA, S.A.:

Ladislau Cid, mandatário.

Pedro José dos Santos Croce Rivera, mandatário.

O SITAVA:

Jorge Manuel dos Santos Lopes, mandatário.

Raul Luís Alves Oliveira, mandatário.

Fernando Ribeiro Nogueira, mandatário.

José Carlos Silva Mosca Flor, mandatário.

Luís Miguel Moura Ferreira, mandatário.

Fernando Alberto Vaz Mendes, mandatário.

ANEXO I

TABELA SALARIAL 2012

NÍVEL	A	B	C	D	E	F
30	3,423.40	3,445.40				
29	3,202.70	3,237.90	3,273.50	3,309.60	3,346.00	3,382.80
28	2,922.00	2,968.80	3,016.30	3,064.50	3,113.50	3,163.40
27	2,656.70	2,701.90	2,747.80	2,794.50	2,842.00	2,890.30
26	2,415.50	2,454.10	2,493.40	2,533.30	2,573.80	2,615.00
25	2,214.60	2,247.80	2,281.50	2,315.80	2,350.50	2,385.80
24	2,053.90	2,080.60	2,107.60	2,135.00	2,162.80	2,190.90
23	1,899.90	1,926.50	1,953.50	1,980.80	2,008.50	2,036.70
22	1,761.60	1,784.50	1,807.70	1,831.20	1,855.00	1,879.10
21	1,630.30	1,651.50	1,673.00	1,694.70	1,716.70	1,739.10
20	1,510.30	1,529.90	1,549.80	1,570.00	1,590.40	1,611.10
19	1,399.50	1,417.70	1,436.10	1,454.80	1,473.70	1,492.90
18	1,304.40	1,320.10	1,335.90	1,351.90	1,368.10	1,384.60
17	1,208.80	1,224.50	1,240.40	1,256.60	1,272.90	1,289.40
16	1,141.20	1,152.60	1,164.10	1,175.80	1,187.50	1,199.40
15	1,076.60	1,087.40	1,098.20	1,109.20	1,120.30	1,131.50
14	1,018.10	1,028.30	1,038.60	1,048.90	1,059.40	1,070.00
13	959.60	969.20	978.90	988.70	998.60	1,008.50
12	907.70	916.80	925.90	935.20	944.60	954.00
11	853.30	862.70	872.20	881.80	891.50	901.30
10	817.20	822.90	828.70	834.50	840.30	846.20
9	771.40	779.10	786.90	794.80		
8	729.20	736.50	743.90	751.30		
7	689.00					
6	650.40					
5	618.40					
4	589.90					
3	568.00					

Subsídio de Refeição 5,70 Euros

ANEXO II

Categorias Profissionais

- Descrição de Funções -

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ABREV.	DESCRIÇÃO
Técnico de Manutenção de Aeronaves	TMA	Efectua a manutenção, reparação, montagem, fabrico, revisão geral e ensaios de aeronaves e/ou de sistemas e componentes, de acordo com os requisitos definidos na documentação dos fabricantes, nas normas, procedimentos e documentos de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas Autoridades Aeronáuticas e/ou de Licença profissional aeronáutica.
Técnico de Processos de Material Aeronáutico	TPMA	Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.
Técnico de Aprovisionamentos, Preparação e Planeamento	TAPP	Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de stock para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto às necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.
Técnico Qualidade	TQUAL	Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente, na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.
Técnico Administrativo	TADM	Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.
Técnico Superior	TSUP	Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.
Técnico Especialista	TES	Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

ANEXO III

Enquadramentos Profissionais

TADM		TAPP		TES		TMA		TPMA		TQUAL		TSUP			
	30		30		30	Quadro Médio Superior	30		30	Quadro Médio Superior	30	Quadro Médio Superior	30		
	29		29		29		29		29		29				
	28		28		28		28		28		28				
	27		27	Quadro Médio Superior	27	27	27	27	27	27	27				
	26		26		26	26	26	26	26						
	25		25	Altamente Qualificado	25										
	24		24		24		24		24		24		24		
23	23	23	23		23		23		23						
22	22	22	22		22		22		22						
21	Altamente Qualificado	21	21		21		21		21		21		21		21
20		20	20		20		20		20		20				
19		19	19		19		19		19		19				
Qualificado	18	Qualificado	18	Qualificado	18	Qualificado	18	Qualificado	18	Qualificado	18	Qualificado	18		
	17		17		17		17		17		17		17		
	16		16		16		16		16		16	16	16		
	15		15		15		15		15		15	15	15		
	14		14		14		14		14		14	14	14		
	13		13		13		13		13		13	13	13		
	12		12		12		12		12		12	12	12		
	11		11		11		11		11		11	11	11		
	10		10		10		10		10		10	10	10		
	09		09		09		09		09		09	09	09		
	08		08		08		08		08		08	08	08		
	07		07		07		07		07		07	07	07		
06	06	06	06	06	06	06	06								
05	05	05	05	05	05	05	05	05							
Semi Qualificado	04	Semi Qualificado	04	Semi Qualificado	04	Semi Qualificado	04	Semi Qualificado	04	Semi Qualificado	04	Semi Qualificado	04		
	03		03		03		03		03		03		03		

ANEXO IV

Categorias Profissionais

Descrição Genérica de Funções

Regulamento de Carreiras

NORMAS GERAIS

1- Na OGMA existem sete categorias profissionais correspondentes a outras tantas carreiras com as seguintes designações e abreviaturas:

- | | |
|----------|---|
| a) TADM | - Técnico Administrativo |
| b) TAPP | - Técnico de Aprovisionamentos,
Preparação e Planeamento |
| c) TES | - Técnico Especialista |
| d) TMA | - Técnico de Manutenção de Aeronaves |
| e) TPMA | - Técnico de Processos de Material Aeronáutico |
| f) TQUAL | - Técnico Qualidade |
| g) TSUP | - Técnico Superior |

2- A Administração da OGMA define anualmente quotas indicativas para promoção dos seus Empregados sempre que estejam reunidas condições económico-financeiras que o permitam.

3- A promoção dos Empregados para os níveis salariais seguintes depende de acto expreso de aprovação assinado pelo Presidente & CEO e/ou Administrador Executivo & CFO da OGMA.

4- As regras específicas para cada Carreira, de acordo com a respectiva Categoria Profissional e correspondente descrição genérica de funções, são as que constam nas tabelas seguintes.

5- O nível três manter-se-á apenas como nível de ingresso de trabalhadores e durante o curso de formação dos mesmos, subindo estes automaticamente de nível, quando concluírem essa formação com aproveitamento.

CATEGORIA PROFISSIONAL

TADM
TÉCNICO ADMINISTRATIVO

DESCRIÇÃO GENÉRICA DE FUNÇÕES

Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL - CARREIRA

	QUALIFICAÇÃO	NÍVEIS
<p align="center">CONDIÇÕES DE ADMISSÃO</p> <p>1. Possuir o 12.º Ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira. Excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante.</p> <p>2. Preferência na admissão a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.</p> <p align="center">CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO</p> <p>1. A Promoção consiste na mudança para um ou mais níveis salariais superior(es) e, se for caso disso, mudança de qualificação.</p> <p>2. A Promoção dos Empregados é decidida pela Administração da OGMA atendendo, designadamente, aos seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinhamento com as políticas e objectivos prosseguidos pela Empresa; • Avaliações de desempenho; • Pareceres das Chefias; • Registo disciplinar; • Experiência profissional; • Trabalho prestado em regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado); • Formação; • Assiduidade e Pontualidade. 		30
		29
		28
		27
		26
		25
		24
		23
		22
		21
		20
		19
		18
		17
		16
		15
		14
		13
		12
		11
		10
		09
		08
	07	
	06	
	05	
	04	
	03	

CATEGORIA PROFISSIONAL

TAPP
TÉCNICO DE APROVISIONAMENTOS, PREPARAÇÃO E PLANEAMENTO

DESCRIÇÃO GENÉRICA DE FUNÇÕES

Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de stock para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto às necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatório de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL - CARREIRA

	QUALIFICAÇÃO	NÍVEIS
<p>CONDIÇÕES DE ADMISSÃO</p> <p>1. Possuir o 12.º Ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira. Excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante.</p> <p>2. Preferência na admissão a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.</p> <p>CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO</p> <p>1. A Promoção consiste na mudança para um ou mais níveis salariais superior(es) e, se for caso disso, mudança de qualificação.</p> <p>2. A Promoção dos Empregados é decidida pela Administração da OGMA atendendo, designadamente, aos seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinhamento com as políticas e objectivos prosseguidos pela Empresa; • Avaliações de desempenho; • Pareceres das Chefias; • Registo disciplinar; • Experiência profissional; • Trabalho prestado em regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado); • Formação; • Assiduidade e Pontualidade. 		30
		29
		28
		27
		26
		25
		24
		23
		22
	ALTAMENTE QUALIFICADO	21
		20
		19
	QUALIFICADO	18
		17
		16
		15
		14
		13
		12
		11
		10
		09
08		
SEMI-QUALIFICADO	07	
	06	
	05	
	04	
	03	

CATEGORIA PROFISSIONAL

**TES
TÉCNICO ESPECIALISTA**

DESCRIÇÃO GENÉRICA DE FUNÇÕES

Executa a realização de tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL - CARREIRA

	QUALIFICAÇÃO	NÍVEIS	
			30
		29	
		28	
	QUADRO MÉDIO SUPERIOR	27	
		26	
<p>CONDIÇÕES DE ADMISSÃO</p> <p>1. Possuir o 12.º Ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira. Excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante.</p> <p>2. Preferência na admissão a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.</p> <p>CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO</p> <p>1. A Promoção consiste na mudança para um ou mais níveis salariais superior(es) e, se for caso disso, mudança de qualificação.</p> <p>2. A Promoção dos Empregados é decidida pela Administração da OGMA atendendo, designadamente, aos seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinhamento com as políticas e objectivos prosseguidos pela Empresa; • Avaliações de desempenho; • Pareceres das Chefias; • Registo disciplinar; • Experiência profissional; • Trabalho prestado em regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado); • Formação; • Assiduidade e Pontualidade. 	ALTAMENTE QUALIFICADO	25	
			24
			23
			22
			21
			20
			19
			18
			17
			16
	QUALIFICADO	15	
		14	
		13	
		12	
		11	
		10	
		09	
		08	
		07	
		06	
		05	
	SEMI-QUALIFICADO	04	
		03	

CATEGORIA PROFISSIONAL

**TMA
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES**

DESCRIÇÃO GENÉRICA DE FUNÇÕES

Executa a manutenção, reparação, montagem, revisão geral e ensaios de aeronaves e/ou de sistemas e componentes destas, de acordo com os requisitos definidos na documentação de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas Autoridades Aeronáuticas e/ou de Licença profissional aeronáutica.

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL - CARREIRA

	QUALIFICAÇÃO	NÍVEIS
<p style="text-align: center;">CONDIÇÕES DE ADMISSÃO</p> <p>1. Possuir o 12.º Ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira. Excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante.</p> <p>2. Preferência na admissão a quem possua Licença de TMA e, subsidiariamente a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.</p> <p>3. Atribuição mínima do nível 18 para quem possua Licença TMA B1, B2 ou C, válida e reconhecida pelas Autoridades Aeronáuticas nos termos da Parte 66, e escolaridade igual ou superior ao 12º ano.</p> <p style="text-align: center;">CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO</p> <p>1. A Promoção consiste na mudança para um ou mais níveis salariais superior(es) e, se for caso disso, mudança de qualificação.</p> <p>2. A Promoção dos Empregados é decidida pela Administração da OGMA atendendo, designadamente, aos seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinhamento com as políticas e objectivos prosseguidos pela Empresa; • Avaliações de desempenho; • Pareceres das Chefias; • Registo disciplinar; • Experiencia profissional; • Trabalho prestado em regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado); • Formação; • Assiduidade e Pontualidade. 	QUADRO MÉDIO SUPERIOR	30
		29
		28
		27
		26
	ALTAMENTE QUALIFICADO	25
		24
		23
		22
		21
		20
	QUALIFICADO	19
		18
		17
		16
		15
		14
		13
		12
		11
10		
SEMI-QUALIFICADO	09	
	08	
	07	
	06	
	05	
SEMI-QUALIFICADO	04	
	03	

CATEGORIA PROFISSIONAL

TPMA
TÉCNICO DE PROCESSOS DE MATERIAL AERONÁUTICO

DESCRIÇÃO GENÉRICA DE FUNÇÕES

Executa trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL - CARREIRA

	QUALIFICAÇÃO	NÍVEIS
		29
		28
		27
		26
		25
		24
		23
		22
	ALTAMENTE QUALIFICADO	21
		20
		19
	QUALIFICADO	18
		17
		16
		15
		14
		13
		12
		11
		10
		09
		08
		07
	06	
	05	
	SEMI-QUALIFICADO	04
		03

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

1. Possuir o 12.º Ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira. Excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante.

2. Preferência na admissão a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.

CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO

1. A Promoção consiste na mudança para um ou mais níveis salariais superior(es) e, se for caso disso, mudança de qualificação.

2. A Promoção dos Empregados é decidida pela Administração da OGMA atendendo, designadamente, aos seguintes critérios:

- Alinhamento com as políticas e objectivos prosseguidos pela Empresa;
- Avaliações de desempenho;
- Pareceres das Chefias;
- Registo disciplinar;
- Experiência profissional;
- Trabalho prestado em regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado);
- Formação;
- Assiduidade e Pontualidade.

CATEGORIA PROFISSIONAL

TQUAL
TÉCNICO QUALIDADE

DESCRIÇÃO GENÉRICA DE FUNÇÕES

Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia da qualidade, nomeadamente, na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL - CARREIRA

	QUALIFICAÇÃO	NÍVEIS
	<p align="center">CONDIÇÕES DE ADMISSÃO</p> <p>1. Possuir o 12.º Ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira. Excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante.</p> <p>2. Preferência na admissão a quem possua Licença de TMA e, subsidiariamente a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.</p> <p align="center">CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO</p> <p>1. A Promoção consiste na mudança para um ou mais níveis salariais superior(es) e, se for caso disso, mudança de qualificação.</p> <p>2. A Promoção dos Empregados é decidida pela Administração da OGMA atendendo, designadamente, aos seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinhamento com as políticas e objectivos prosseguidos pela Empresa; • Avaliações de desempenho; • Pareceres das Chefias; • Registo disciplinar; • Experiencia profissional; • Trabalho prestado em regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado); • Formação; • Assiduidade e Pontualidade. 	QUADRO MÉDIO SUPERIOR
29		
28		
27		
26		
ALTAMENTE QUALIFICADO		25
		24
		23
		22
		21
QUALIFICADO		20
		19
		18
		17
		16
	15	
	14	
	13	
	12	
	11	
SEMI-QUALIFICADO	10	
	09	
	08	
	07	
	06	
	05	
	04	
		03

CATEGORIA PROFISSIONAL

**TSUP
TÉCNICO SUPERIOR**

DESCRIÇÃO GENÉRICA DE FUNÇÕES

Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área da sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL - CARREIRA

	QUALIFICAÇÃO	NÍVEIS	
			30
<p>CONDIÇÕES DE ADMISSÃO</p> <p>Possuir Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento (ou graus equivalentes) em áreas relevantes para as funções a desempenhar.</p> <p>CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO</p> <p>1. A Promoção consiste na mudança para um ou mais níveis salariais superior(es) e, se for caso disso, mudança de qualificação.</p> <p>2. A Promoção dos Empregados é decidida pela Administração da OGMA atendendo, designadamente, aos seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinhamento com as políticas e objectivos prosseguidos pela Empresa; • Avaliações de desempenho; • Pareceres das Chefias; • Registo disciplinar; • Experiencia profissional; • Trabalho prestado em regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado); • Formação; • Assiduidade e Pontualidade. 	QUADRO MÉDIO SUPERIOR	29	
			28
			27
			26
		ALTAMENTE QUALIFICADO	25
			24
			23
			22
			21
			20
			19
		QUALIFICADO	18
			17
			16
			15
	14		
	13		
	12		
	11		
	10		
	09		
	08		
	07		
	06		
	05		
	04		
	03		

ANEXO V

Regulamento da Comissão Paritária

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Competência

1- A Comissão Paritária da OGMA é competente para interpretação ou integração de cláusulas, resultantes de quaisquer dúvidas suscitadas durante a aplicação do Acordo de Empresa da OGMA ou de qualquer dos seus anexos.

2- As deliberações tomadas por unanimidade dos membros da Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o Acordo de Empresa, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos do Acordo de Empresa.

3- As deliberações tomadas por unanimidade dos membros da Comissão Paritária podem ser objecto de regulamento de extensão.

Artigo 2.º

Composição

A Comissão Paritária da OGMA é composta por quatro elementos, dois nomeados pela OGMA e dois pelo(s) Sindicato(s) outorgante(s), cabendo a presidência da Comissão a um dos representantes da OGMA.

Artigo 3.º

Exercício das funções

1- Os membros da Comissão Paritária devem ser nomeados para o período de vigência do A.E. sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os membros da Comissão Paritária mantêm-se em exercício enquanto não for nomeado outro membro, pela entidade competente para o efeito, para o substituir.

3- Os membros da Comissão Paritária só poderão renunciar às suas funções, ou serem exonerados das mesmas pelas entidades que os nomearam, se houver razão ponderosa e justificável para o facto.

Artigo 4.º

Designação e substituição dos representantes

1- Compete exclusivamente a cada um dos membros da Comissão Paritária proceder à nomeação e substituição dos seus representantes na Comissão Paritária.

2- A nomeação dos Representantes Sindicais, com a respectiva identificação, e bem assim as eventuais substituições ou renomeações devem ser comunicadas atempadamente à Área de Recursos Humanos da OGMA pelo(s) respectivo(s) Sindicato(s).

3- Os actos previstos no número um deste artigo produzem efeitos a partir da data em que os demais elementos da

Comissão Paritária deles tomem conhecimento por escrito.

Artigo 5.º

Princípio da plenitude de assistência

1- A substituição de membros da Comissão Paritária não deve processar-se quando se encontre pendente algum processo de interpretação ou integração das cláusulas do Acordo de Empresa, salvo se motivada por razões absolutamente imperiosas.

2- Caso se processe à substituição de algum dos membros da Comissão Paritária durante a pendência de algum processo de interpretação ou integração de cláusulas do Acordo de Empresa, devem ser repetidos os actos já praticados pela Comissão Paritária, com a sua nova composição.

Artigo 6.º

Dever de reserva e confidencialidade

1- Na pendência do processo de interpretação ou integração, assim como após a sua conclusão, os membros da Comissão Paritária estão obrigados a não divulgar a terceiros quaisquer factos ou documentos a que tenham tido acesso por força do exercício dessas funções, ou sobre o que quer que tenha sido discutido ou veiculado durante as respectivas reuniões da Comissão Paritária.

2- Os membros da Comissão Paritária estão também impedidos de trocar opiniões, informações ou documentos com os outros membros da Comissão Paritária antes, após ou no intervalo das respectivas reuniões de Comissão Paritária, convocadas para esse efeito.

Artigo 7.º

Contagem dos prazos

1- Os prazos constantes deste Regulamento contam-se em dias seguidos.

2- Suspendem-se porém nos sábados, domingos e dias feriados.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 8.º

Início do processo

O processo de interpretação ou integração de cláusulas pode ser iniciado oficiosamente, por deliberação da Comissão Paritária, ou a instância de qualquer uma das Partes Outorgantes do Acordo de Empresa, formulada por escrito e endereçada ao Presidente da Comissão Paritária.

Artigo 9.º

Diligências preliminares

1- Suscitada uma dúvida sobre a aplicação do Acordo de Empresa, a Comissão Paritária reunirá, mediante convocação escrita dos demais membros da Comissão Paritária, promovida pelo respectivo Presidente.

2- A cada um dos membros da Comissão Paritária será entregue uma cópia do requerimento apresentado e eventuais documentos anexos para análise e ponderação.

3- A Comissão Paritária tomará logo posição sobre se é ou não competente e se estão reunidos os restantes pressupostos, de facto e de direito, para análise e deliberação sobre a questão suscitada.

4- Os membros da Comissão Paritária acordarão igualmente, se for caso disso, a data em que se procederá à audição prévia do Requerente e de outras pessoas ou entidades que se entenda deverem ser ouvidas.

5- A Comissão procederá também ao agendamento da(s) reunião ou reuniões seguintes para alegações, discussão e deliberação sobre a questão suscitada.

Artigo 10.º

Alegações e debate

1- Os membros da Comissão gozam de um período de tempo razoável e idêntico para alegar verbalmente sobre a questão e apresentar proposta(s) de interpretação ou integração.

2- Os membros da Comissão Paritária nomeados pela OGMA têm a faculdade de alegar ambos ou apenas um deles, podendo o alegante, nesta segunda opção, usar o período de tempo cumulado dos dois membros.

3- Após as alegações, os membros da Comissão poderão abrir um espaço para debate, se o entenderem necessário.

Artigo 11.º

Deliberação

1- Uma vez cumpridos os procedimentos anteriores, a Comissão Paritária deliberará sobre a questão suscitada salvo se, unanimemente, se entender necessária a realização de mais diligências, procedendo-se nessa eventualidade à marcação de nova data.

2- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes todos os membros da Comissão.

3- A Comissão Paritária só poderá deliberar validamente se alguma proposta de interpretação ou integração que venha a ser apresentada por um ou mais membros da Comissão Paritária for votada favoravelmente pela maioria dos membros presentes na respectiva reunião.

4- A deliberação tomada pela Comissão Paritária será necessariamente reduzida a escrito.

Artigo 12.º

Actas

Das reuniões da Comissão Paritária serão elaboradas actas que deverão ser aprovadas e assinadas pelos membros da Comissão Paritária, cabendo a um dos membros nomeados pela OGMA assegurar a sua redacção.

Artigo 13.º

Prazo

A Comissão Paritária deverá deliberar num prazo má-

ximo de quinze dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes do Acordo de Empresa.

Artigo 14.º

Pontos omissos

A Comissão Paritária poderá deliberar, por unanimidade sobre quaisquer outros pontos, relativos à matéria deste Regulamento que nele não se encontrem previstos.

Artigo 15.º

Vigência

O presente Regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

Depositado em 22 de junho de 2012, a fl. 126 do livro n.º 11, com o n.º 50/2012, 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 o Banco Privée Espírito Santo, S. A. – Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º. 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo Acordo de Empresa mencionada em título, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º. 3, de 22 de Janeiro de 2012.

4- Profissionais altamente qualificados

4- 1- Administrativos, comércio e outros
. Gestor de clientes (júnior/sénior)

5- Profissionais qualificados

5- 1– Administrativos
. Administrativo

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2- Quadros médios

2- 1– Técnicos administrativos

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

. Chefe de serviço, divisão, seção, administrativo de estabelecimento e setor

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo nº 407/08.5TTMTS.P1S1 (revista - 4ª secção), em que é autor Sérgio Fernando Canhota Paulo e ré Bimbo-Produtos Alimentares, Sociedade Unipessoal, Lda – Uniformiza jurisprudência quanto ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, determinando que não é devido o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, conforme resulta da alínea a) do nº 1 do artigo 17º do DL nº 409/71, de 27 de setembro, e da alínea a) do nº 4 do artigo 197º do Código do Trabalho de 2003, mesmo que ultrapasse os limites legais diários ou anuais estabelecidos nas alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 5º do DL nº 421/83, de 2 de dezembro, e das alíneas a) a c) do nº 1 do artigo 200º do Código do Trabalho de 2003, após a entrada em vigor deste diploma.

Processo nº 407/08.5TTMTS.P1.S1

Revista – 4ª secção

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

1----

Sérgio Fernando Canhota Paulo, intentou uma acção com processo comum, emergente de contrato de trabalho, contra

Bimbo – Produtos Alimentares, Sociedade Unipessoal, Lda, pedindo:

A.- A condenação da Ré no pagamento de créditos laborais no valor de € 148.892,74, acrescido do valor de €

19.081,81 a título de juros de mora vencidos;

B.- A declaração de que o Autor foi ilicitamente discriminado em termos salariais face a Carlos Campaniço, Fernando Marçal, António Gonçalves, Carlos Octávio Dinis e Joaquim Cardador com a mesma categoria profissional de Supervisor, que auferiam rendimentos superiores e que a R seja condenada a pagar-lhe o diferencial face ao que os ditos colegas auferiam;

C.- A condenação da Ré no pagamento ao Autor de créditos laborais revistos em conformidade com o decidido no ponto B;

D.- A condenação da Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 14.815,97, a título de indemnização por danos não patrimoniais;

E.- A condenação da Ré no pagamento de juros de mora à taxa legal sobre todas as quantias peticionadas, desde a data do seu vencimento até efectivo pagamento.

Para tanto alegou, em síntese, que:

A Ré dedica-se à produção, comercialização e distribuição de produtos de panificação.

Entre Autor e Ré subsistiu um contrato de trabalho, sem termo, tendo cessado através de um processo de despedimento colectivo, em 31 de Maio de 2007.

O local de trabalho habitual do Autor aquando da cessação do referido contrato, era nas instalações da Ré, sitas na Zona Industrial da Varziela, lote 4 – Árvore, 4480-619 Árvore.

A categoria profissional do Autor que constava dos seus recibos de vencimento à data da cessação do contrato de trabalho era a de Supervisor.

O horário de trabalho em vigor no estabelecimento onde o Autor prestava trabalho aquando da cessação do contrato de trabalho era o seguinte:

a) De 2.ª a 6.ª Feira, das 7h00 às 12h00 e das 14h00 às

17h00, tendo intervalo para almoço das 12h00 às 14h00;

b) Aos sábados, das 7h00 às 11h00;

c) Sendo o domingo o dia de descanso semanal obrigatório;

d) Num total estipulado de 44 horas semanais.

O horário de trabalho estipulado foi o referido, prestando no entanto o A. o seu trabalho em regime de isenção de horário de trabalho (IHT), na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

A remuneração mensal acordada entre Autor e Ré é composta por uma parte fixa e outra variável, indexada a objetivos de vendas.

Em 1997, o Autor foi promovido à categoria profissional de Monitor de Vendas.

Enquanto deteve a categoria de Monitor de Vendas, o Autor também prestava trabalho fora do estabelecimento da Ré, na medida do cumprimento das suas funções de substituição e/ou acompanhamento.

Em Abril de 1999, o Autor foi promovido à categoria profissional de Supervisor de Vendas, continuando a prestar a sua actividade profissional nos moldes anteriores.

A Ré calculou a remuneração por IHT com base num mês de 22 dias e apenas com base na remuneração fixa, não considerando a variável.

Assim sendo, o Autor reclama da ré o pagamento dos seguintes valores:

- A título de diferenças de pagamento de IHT a quantia de 20.986,92 euros, acrescida de juros.

- A título de IHT nas férias, subsídio de férias e de Natal, a quantia de 5.510,55 euros, acrescida de juros.

- A título de pagamento de trabalho suplementar e descanso compensatório, a quantia de 77.323,80 euros, acrescida de juros.

- A título de pagamento da média mensal do trabalho suplementar nas férias, subsídio de férias e de Natal, a quantia de 21.488,95 euros, acrescida de juros.

- Pela prestação de trabalho suplementar aos sábados (meio dia de descanso semanal complementar) e respectivo descanso compensatório não conferido, a quantia de 3.843,84 euros, acrescida de juros.

- A título de pagamento das médias do trabalho suplementar e de descanso compensatório, pelo trabalho aos sábados, nas férias, subsídios de férias e de Natal a quantia de 5.765,76 euros, acrescida de juros.

- A título de ressarcimento pelo acréscimo de despesas resultante da alteração do local de trabalho do Autor, a quantia de 13.972,92 euros, alegando, a este propósito, que, em Agosto de 1999, o seu local de trabalho passou da Maia para Vila do Conde, em consequência do que, quando anteriormente fazia um percurso de ida e volta de 20 Km, passou a ter de fazer um percurso de 46Km de ida e volta.

A R. contestou, pugnando pela total improcedência da acção e alegando em síntese que:

O A. aceitou prestar a sua actividade em regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, se a Ré nisso tivesse interesse, cabendo a esta requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social autorização necessária

para esse efeito, o que fez e foi deferido pela Inspeção Geral do Trabalho.

O referido acordo nunca foi denunciado por qualquer uma das partes.

Desde que foi contratado pela R. o A. sempre auferiu uma retribuição especial pela isenção de horário de trabalho, correspondente a 25% da sua remuneração base.

Ao trabalhar para a R. em regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de isenção de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho o A. nunca esteve sujeito a qualquer horário de trabalho.

Por esse motivo não faz sentido a invocação da pretensa realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho (de Segunda a Sábado).

Assim, e durante todo o período normal de trabalho a que o A. está obrigado perante a R. (de Segunda a Sábado desde 2 de Novembro de 1996 e enquanto vigorar o contrato de trabalho) o A. não prestou qualquer trabalho suplementar para esta.

A maioria das funções do A. ao serviço da R. são efectuadas fora do estabelecimento desta e, por isso, fora do controlo imediato da hierarquia, pelo que a R. sempre esteve impossibilitada de controlar diariamente o tempo de serviço que o A. dedica à mesma.

Com efeito, estando o A. ausente das instalações da R. e, por isso, fora do controlo da hierarquia, a R. não podia, nem pode saber, nem controlar, a cada momento, o tempo efectivo de trabalho do A. para a mesma.

A R. não deve ao A. qualquer quantia, a título de diferenças salariais respeitantes à remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nem, tão pouco, quaisquer juros.

O cálculo da remuneração por trabalho suplementar é efectuado com base na remuneração fixa, e não com base na remuneração variável.

A R. sempre pagou ao A. a título de remuneração especial por isenção de horário de trabalho 25% da respectiva remuneração base mensal.

Por outro lado, ao pagar mensalmente ao A. 25% do salário base a título de remuneração pela isenção de horário a R. teve em conta 30 dias do mês e não os 22 dias por ele referidos.

Não deve, por isso, quaisquer importâncias a título de remuneração especial por isenção de horário de trabalho nem, tão pouco, de qualquer média de pagamento de IHT nas prestações acessórias de férias, subsídios de férias e de Natal.

O A. não suportou qualquer tipo de despesas em consequência do transporte para o local de trabalho, pois a Ré nunca se obrigou a pagar quaisquer despesas de transporte em veículo próprio de casa para o trabalho e vice-versa. Além disso, a Ré sempre lhe pagou subsídio de transporte, não invocando o A. que este não correspondesse às despesas em transporte público, subsídio esse que satisfazia tais despesas.

O A. apresentou resposta à contestação, concluindo pela improcedência das excepções arguidas pela Ré.

Foi realizada audiência preliminar, conforme consta de fls. 365 a 367, na qual as partes acordaram quanto aos seguintes pontos:

1- O autor prescindiu:

a) Dos créditos laborais peticionados desde o período de 30/6/1994 a 1/11/1996, por referência ao período de vigência do contrato com a Sucursal em Portugal da Sociedade Espanhola Bimbo, S.A.

b) Dos créditos peticionados quanto à alegada discriminação salarial alegado nos artigos 119º a 134º da petição inicial.

c) Dos créditos peticionados nos artigos 110º e 383º da petição inicial, no tocante às diferenças a título de remuneração de IHT e diferenças a título de custos de deslocação que se vencerem na pendência dos presentes autos e até ao respectivo trânsito em julgado, limitando-os aos valores concretamente peticionados.

d) Da alegação dos artigos 203º a 345º da petição inicial quanto aos danos morais alegadamente sofridos pelo autor, relativamente à alegada pressão para influir negativamente nas condições de trabalho e remuneratórias dos seus companheiros Vendedores, Merchandisers e Distribuidores.

2- A ré não deduziu oposição e aceitou a renúncia factual e/ou dos créditos supra referida pelo autor.

A referida delimitação do objecto do litígio foi considerada válida e legal.

Elaborou-se despacho saneador, com selecção da matéria de facto, consignando--se a assente e organizando-se base instrutória, tendo o A. apresentado reclamação, que foi parcialmente deferida por despacho de fls. 400 a 402.

Realizada a audiência de julgamento com gravação da prova pessoal nela prestada, e decidida a matéria de facto, de que não foram apresentadas reclamações, foi proferida sentença que:

(a) Julgando a acção parcialmente procedente, condenou a Ré a pagar ao Autor a quantia de € 1.233,21 referente a créditos salariais, acrescida de juros de mora, às taxas legais, a partir da data do vencimento das obrigações e até integral pagamento, nos termos supra referidos;

(b) Julgando a acção parcialmente improcedente, quanto ao mais peticionado, absolveu a Ré nessa parte do pedido.

Inconformado, recorreu o A, mas a Relação do Porto negou provimento ao recurso, confirmando integralmente a sentença recorrida.

Novamente irresignado, trouxe-nos o A a presente revista, tendo rematado a sua alegação com as seguintes conclusões:

A) O douto acórdão recorrido encontra-se em contradição com outro, já transitado em julgado que, no domínio da mesma legislação, decidiu diferentemente sobre a mesma questão fundamental de direito, face à matéria de facto considerada provada.

B) O douto acórdão recorrido está em flagrante contradição com o douto acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, elaborado em 24 de Fevereiro de 2010, proferido no âmbito do processo n.º 401/08.6TTVFX.L1.S1 (revista) - 4.ª secção.

C) A questão fundamental de direito em contradição incide sobre se, ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, são ou não aplicáveis os limites legais de duração, diária, e anual, do trabalho suplementar previstos no artigo 5º, n.º1, alíneas a) e b), do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, e, após a entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º99/2003, de 27 de

Agosto, no artigo 200º, n.º1, alíneas b) e c) do mesmo, bem como o direito dos trabalhadores isentos aos dias de descanso semanal complementar.

D) Ambas as decisões foram proferidas ao abrigo da mesma legislação pois que, em ambos os douts acórdãos, a legislação aplicável era até à entrada em vigor do Código do Trabalho, regia, quanto ao trabalho suplementar, o disposto no Decreto-Lei n.º421/83, de 2 de Dezembro, e quanto ao regime de isenção de horário de trabalho, o disposto no Decreto-Lei n.º409/71, de 27 de Setembro - artigos 13º a 15º; e, após a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º99/2003, de 27 de Agosto, passou este diploma legal a reger a disciplina relativa à isenção de horário de trabalho - entre outros, artigos 177º e 178º; e ao trabalho suplementar - entre outros, artigos 197º e seguintes.

E) Compulsado o, alias douto, acórdão recorrido, não se vislumbrou que no mesmo se tivesse retirado as devidas consequências na aplicação do direito face à matéria de facto considerada provada.

F) De facto, tendo resultado no ponto 57 da matéria de facto considerada provada, que «desde 20 de Maio de 2003, o autor laborou todos os dias da prestação de trabalho para a ré, em média, das 6h30 às 18h30, com período de almoço, quando prestava as suas funções na delegação, das 12h30 às 14h00, e, quando as prestava fora, com período de almoço que não se logrou apurar; e das 6h30 às 12h30 aos sábados»;

G) E que, dos pontos 58 e 59 da matéria de facto considerada provada, «a prática do referido horário pelo autor resultou do modo como a ré organizou a sua prestação de trabalho» e que «a ré sabia dessa prestação e nunca se opôs à mesma», resulta claro que o ora recorrente, pese embora a decisão de não apuramento do horário de almoço fora da delegação, mas entendendo que tal horário seria sempre a média prestada pelo ora recorrente, até porque, na sua maioria, prestava trabalho na delegação, trabalhava, em média, 10h30 por dia e 58h30 por semana (incluindo sábados) ao serviço da ré, resulta clara a desproporção entre o trabalho efectivamente prestado e a contrapartida auferida pela isenção de horário de trabalho, que não deverá permitir mais de 50 horas semanais.

H) Assim, considerando o horário de trabalho provado, e aplicando a decisão de direito constante do douto acórdão - fundamento, o recorrente prestou trabalho suplementar sem que lhe fosse conferido o respectivo descanso compensatório pelo que é credor da quantia de € 22.504,27, a título de trabalho suplementar prestado, e da quantia de € 5.626,07, a título de descanso compensatório, todos desde 20 de Maio de 2003, e com base na remuneração base.

I) Também tendo em conta a decisão de direito constante do douto acórdão - fundamento, a recorrida, a título de média do trabalho suplementar prestado pelo recorrente e o respectivo descanso compensatório nas férias e nos subsídios de férias, deverá ser condenada a pagar ao recorrente a quantia de € 5.315,76.

J) Bem como a quantia de € 14.770,56, a título de trabalho prestado pelo recorrente ao sábado, que sempre seria trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, e a média desse valor nas férias e no subsídio de férias, num

total de € 2.830,24.

K) Pelo que, aplicando a jurisprudência do douto acórdão - fundamento à factualidade dada como provada, a recorrida deverá ser condenada a pagar ao recorrente, a título de trabalho suplementar prestado durante os dias úteis e aos sábados, e respectivo descanso compensatório, bem como das médias desse trabalho nas férias e subsídios de férias, a quantia total de € 51.046,90, que resulta da soma das parcelas acima referidas, acrescida de juros vencidos desde a data do respectivo vencimento e dos que se vierem, entretanto a vencer, revogando o douto acórdão ora em crise.

L) Considerando que a factualidade relativa à hora de almoço não foi possível de apurar em determinados dias, e considerando que o autor estaria sempre três dias úteis na delegação, por semana, deverão as quantias acima referidas serem revistas em conformidade.

Pede-se assim, a revogação do acórdão recorrido, devendo a douta decisão recorrida ser substituída por outra que considere que o recorrente prestou trabalho suplementar, tendo direito ao respectivo descanso compensatório e, bem assim, que os montantes devidos a título de trabalho suplementar devem integrar a retribuição devida nas férias e subsídio de férias, nos termos peticionados, tudo de acordo com a jurisprudência constante do acórdão - fundamento.

A R também alegou, tendo rematado a sua alegação com as seguintes conclusões:

1- Nas suas alegações e respectivas conclusões o recorrente omite integralmente a indicação dos motivos da necessidade de apreciação da questão com vista à melhor aplicação do direito.

2- Nas suas alegações e respectivas conclusões o recorrente omite integralmente a indicação dos motivos da particular relevância social dos interesses em causa.

3- A questão a apreciar não tem particular relevância jurídica que justifique a admissibilidade do presente recurso de revista excepcional com vista à melhor aplicação do direito.

4- Nos presentes autos discute-se o valor de remunerações e de indemnização a pagar pela recorrida ao recorrente.

5- Os interesses em causa nos presentes autos são particulares, isto é, os interesses da recorrida e do recorrente, que não constituem interesses de particular relevância jurídica.

6- Não se verificam os pressupostos da admissibilidade do presente recurso de revista excepcional

7- Deve proferir-se Acórdão em que se decida pela rejeição do presente recurso de revista excepcional,

8- Não assiste ao recorrente qualquer direito ao pagamento de trabalho suplementar prestado aos dias úteis e aos sábados, atenta a isenção de horário de trabalho ajustada entre as partes.

9- A inexistência de qualquer dívida respeitante ao cálculo da remuneração especial por isenção de horário de trabalho e de qualquer dívida respeitante a trabalho suplementar prestado pelo recorrente implica a inexistência de qualquer dívida com referência à remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

10- No acórdão recorrido, ao decidir-se pela confirmação da sentença proferida em 1ª instância não se violou o disposto nos artigos, 13º, 14º, nº2, e 15º do Decreto-Lei nº409/71,

de 27 de Setembro, 2º, nº1, 5º, nº1, 7º, 9º e 11º do Decreto-Lei nº421/83, de 2 de Dezembro, 177º, 178º, nº1, alínea a), 197º, 200º, nº1, alíneas b) e c), todos do Código do Trabalho.

Pede-se assim que se não admita o recurso de revista excepcional, confirmando-se e mantendo-se integralmente o acórdão recorrido.

Subidos os autos a este Tribunal foi proferida decisão a admitir a revista excepcional por contradição de acórdãos sobre a mesma questão de direito.

A Ex.mª Procuradora Geral Adjunta emitiu parecer a que se refere o artigo 87º, nº 3 do CPT, pronunciando-se no sentido da procedência do recurso, e que notificado às partes não mereceu qualquer resposta.

Inscrito o processo em tabela de julgamento, ordenou-se que fosse retirado da mesma, pois, atenta a contradição de acórdãos sobre a questão de saber se o trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, não está abrangido pela prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, conforme resulta dos artigos 17º, nº 1, alínea a), do DL nº 409/71 de 29/7 e 197º, nº 4, alínea a) do Código do Trabalho de 2003, achou-se conveniente a prolação de acórdão de uniformização, pelo que foi determinado pelo Ex.mo Juiz Conselheiro Presidente do Supremo Tribunal de Justiça que o julgamento do recurso se fizesse com intervenção do plenário da Secção Social.

Foram por isso os autos com vista ao Ministério Público, em obediência ao disposto no nº 1 do artigo 732º-B do CPC¹, tendo a Ex.mª Procuradora Geral Adjunta concluído que ocorre jurisprudência contraditória deste Supremo Tribunal sobre a mesma questão fundamental de direito e no domínio da mesma legislação, emitindo parecer no sentido do conflito jurisprudencial suscitado ser solucionado mediante a prolação de acórdão uniformizador de jurisprudência nos seguintes termos:

“O trabalhador sujeito ao regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos conjugados do artigo 15º da LDT e 2º, nº 2, alínea a) do DL nº 421/83 de 2/12 e 178º, nº 1, alínea a), nº 3 e 197º, nº 4, alínea a) do CT/2003, deve ser remunerado a título de trabalho suplementar, pelas horas prestadas para além do período normal de trabalho prestado em dias úteis, quando seja excedido o período legal máximo estabelecido para o trabalho suplementar previsto no artigo 5º, nº 1, al. a) e b), do DL nº 421/83 de 2/12 e 200º, nº 1, alínea c) do CT/2003”.

Cumpridos os vistos legais, cumpre decidir.

2----

Para tanto, temos de atender à seguinte matéria de facto:

1- A Ré dedica-se à produção, comercialização e distribuição de produtos de panificação - cfr. al. A) dos factos admitidos por acordo;

2- À data da dedução da contestação a Ré tinha um quadro de pessoal de 111 trabalhadores - cfr. al. B) dos factos admitidos por acordo;

¹ Na versão que lhe foi conferida pelo DL nº 303/2007 de 24 de Agosto, visto o processo ter sido ajuizado depois de 1 de Janeiro de 2008, versão a que nos referiremos salvo menção expressa em contrário.

3- Entre Autor e Ré subsistiu um contrato de trabalho, sem termo, tendo cessado através de um processo de despedimento colectivo, em 31 de Maio de 2007 - cfr. al. C) dos factos admitidos por acordo;

4- A categoria profissional do Autor que constava dos seus recibos de vencimento à data da cessação do contrato de trabalho era a de Supervisor, conforme documento constante de fls. 301 e 302 - cfr. al. D) dos factos admitidos por acordo;

5- O Autor prestava trabalho para a Ré em regime de isenção de horário de trabalho (IHT), na modalidade de isenção de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho - cfr. al. E) dos factos admitidos por acordo;

6- Nos termos do n.º 2 da cláusula 4ª do contrato mencionado nas als. C) e AA), o A. aceitou prestar a sua actividade em regime de isenção de horário de trabalho, se a Ré nisso tivesse interesse, cabendo a esta requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social a autorização necessária para esse efeito, conforme documento constante de fls. 248 a 250 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. F) dos factos admitidos por acordo;

7- No dia 2 de Novembro de 1996, a R. requereu à Inspeção-geral do Trabalho, Delegação do Porto, a isenção de horário de trabalho para o A, conforme documento constante de fls. 251 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. G) dos factos admitidos por acordo;

8- Fundamentou tal requerimento no facto do A. exercer a sua actividade ao serviço da R. fora do estabelecimento desta e sem controlo imediato da hierarquia, conforme documento constante de fls. 251 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. H) dos factos admitidos por acordo;

9- O referido requerimento da R. de isenção de horário de trabalho para o A. foi deferido por um ano pela Delegação do Porto em 22 de Janeiro de 1997, conforme documento constante de fls. 251 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. I) dos factos admitidos por acordo;

10- Em 26/09/2001, a A. apresentou no IDICT – Delegação do Porto, requerimento de isenção de horário de trabalho do A., conforme documento constante de fls. 252 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. J) dos factos admitidos por acordo;

11- O pedido de isenção do horário de trabalho fundamentou-se no A. exercer a sua actividade fora do estabelecimento da R. e sem controlo imediato da hierarquia e ainda na concordância do A., conforme documentos constantes de fls. 252 e 253 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. L) dos factos admitidos por acordo;

12- O referido pedido foi deferido em 01/10/2001 sem qualquer prazo, conforme documento constante de fls. 252 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. M) dos factos admitidos por acordo;

13- A R. apresentou no IDICT – Delegação do Porto em 08/06/2002 requerimento de isenção de horário de trabalho para o R, conforme documento constante de fls. 254 a 256 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. N) dos factos admitidos por acordo;

14- O pedido de isenção de horário de trabalho fundamentou-se no A. exercer a sua actividade fora do estabelecimento da R. e sem controlo imediato da hierarquia e ainda

no acordo do A. constante da declaração anexa emitida em 07/05/2002, conforme documentos constantes de fls. 254 a 257 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. O) dos factos admitidos por acordo;

15- A R. apresentou em 19/11/2002, no IDICT – Delegação do Porto, pedido de isenção de horário de trabalho para o A., conforme documento constante de fls. 258 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. P) dos factos admitidos por acordo;

16- O referido pedido de isenção de horário de trabalho foi deferido em 19/12/2002 sem qualquer limite temporal, conforme documento constante de fls. 258 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. Q) dos factos admitidos por acordo;

17- Em 31/08/2006, foi celebrado entre a A e o R acordo sobre isenção de horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 259 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. R) dos factos admitidos por acordo;

18- A R. remeteu à Inspeção-geral do Trabalho, Delegação de Lisboa, o acordo sobre isenção de horário de trabalho celebrado com o A. em 31 de Agosto de 2006 - cfr. al. S) dos factos admitidos por acordo;

19- O referido acordo, assinado pelo A, vigorava por um período de 12 meses renovável por igual período ou até que uma das partes o denunciasse, conforme documento constante de fls. 259 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. T) dos factos admitidos por acordo;

20- O referido acordo nunca foi denunciado por qualquer uma das partes - cfr. al. U) dos factos admitidos por acordo;

21- Desde que foi contratado pela R. o A. sempre auferiu uma retribuição especial pela isenção de horário de trabalho correspondente a 25% da sua remuneração base - cfr. al. V) dos factos admitidos por acordo;

22- Com efeitos reportados a 31 de Outubro de 1996, o Autor e a sucursal em Portugal da Sociedade Espanhola Bimbo, S.A., assinaram um acordo de revogação de contrato de trabalho, conforme documento constante de fls. 247 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. X) dos factos admitidos por acordo;

23- Consta da cláusula terceira do referido acordo de revogação de contrato de trabalho celebrado entre o A. e a Sucursal em Portugal da Sociedade Espanhola Bimbo, S.A., que, com o recebimento das quantias aí referidas, aquele nada mais tem a receber desta, conforme documento constante de fls. 247 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. Z) dos factos admitidos por acordo;

24- Por instrumento contratual datado de 2 de Novembro de 1996, entre Autor e Ré foi firmado um documento intitulado “Contrato de Trabalho”, conforme documento constante de fls. 248 a 250 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. AA) dos factos admitidos por acordo;

25- Do dito contrato consta uma cláusula (cláusula 13.ª) através da qual a Ré se responsabiliza pelo pagamento de 2 (dois) ordenados mensais ao Autor caso um eventual despedimento movido pela mesma venha a ser declarado ilícito, conforme documento constante de fls. 248 a 250 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. BB) dos factos admitidos por acordo;

26- O Autor foi formalmente contratado pela Ré com a categoria profissional de Vendedor 2.º Grau – Caixeiro-Viajante, conforme documento constante de fls. 248 a 250 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. CC) dos factos admitidos por acordo;

27- O local de trabalho acordado com a Ré situou-se na Rua Jorge Ferreira, 1107, Vermoim, 4470 Maia, aceitando o A. a possibilidade de ser transferido para qualquer outro local de trabalho daquela, bem como todas as deslocações em serviço impostas pelas conveniências da actividade da Ré, conforme documento constante de fls. 248 a 250 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. DD) dos factos admitidos por acordo;

28- A remuneração mensal acordada entre Autor e Ré é composta por uma parte fixa e outra variável, indexada a objectivos de vendas - cfr. al. EE) dos factos admitidos por acordo;

29- Enquanto deteve a categoria de Monitor de Vendas, o Autor também prestava trabalho fora do estabelecimento da Ré, na medida do cumprimento das suas funções de substituição e/ou acompanhamento - cfr. al. FF) dos factos admitidos por acordo;

30- Enquanto deteve a categoria profissional de Monitor de Vendas, o Autor, salvo as suas funções de substituição/supervisão fora do estabelecimento da Ré e em rota de distribuição/comercial, presta trabalho sujeito ao controlo imediato do seu superior hierárquico - cfr. al. GG) dos factos admitidos por acordo;

31- No ano de 1996, a remuneração mensal base do A. ascendia a Esc.: 80.000\$00, mais Esc.: 21.250\$00 de subsídio de alimentação, mais Esc.: 20.500\$00 da isenção de horário de trabalho, mais Esc.11.250\$00 de subsídio de transporte, conforme documento constante de fls. 272 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. HH) dos factos admitidos por acordo;

32- No ano de 1997, a remuneração base do A. manteve-se em Esc.: 80.000\$00 nos meses de Janeiro e Fevereiro mantendo-se também as restantes quantias recebidas pelo A., tendo o A. a partir de Março de 1997, passado a auferir a remuneração base de Esc.82.500\$00 e passado a receber isenção de horário de trabalho no valor de 20.625\$00, conforme documento constante de fls. 273 a 276 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. II) dos factos admitidos por acordo;

33- A partir de Agosto de 1997, o A. passou a auferir a remuneração base de Esc. 132.000\$00, mais Esc. 35.000\$00 de compensação pela isenção de horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 273 a 276 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. JJ) dos factos admitidos por acordo;

34- A partir do mês de Março de 1998, o A. passou a auferir a remuneração mensal base de Esc.: 135.300\$00, mais Esc.: 35.875\$00 de compensação pela isenção de horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 277 a 279 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. LL) dos factos admitidos por acordo;

35- A partir de Abril de 1999, o A. passou a auferir a remuneração mensal base de Esc.: 203.975\$00, mais Esc.:

50.994\$00 de isenção de horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 280 a 282, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. MM) dos factos admitidos por acordo;

36- A partir de Março de 2000, o A. passou a auferir a remuneração mensal base de Esc.: 207.035\$00, mais Esc.: 51.759\$00 de isenção de horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 283 a 285 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. NN) dos factos admitidos por acordo;

37- A partir de Março de 2001, o A. passou a auferir a remuneração mensal base de Esc.: 214.257\$00, mais Esc.: 53.564\$00 de isenção de horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 286 a 288 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. OO) dos factos admitidos por acordo;

38- A partir de Janeiro de 2002, o A. passou a auferir a remuneração mensal base de 1.068,71 €, mais 267,18 € de compensação pela isenção do horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 289 a 291 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. PP) dos factos admitidos por acordo;

39- A partir de Setembro de 2003, a remuneração mensal base do A. passou a ascender a 1.095,43 €, mais 273,86 € de compensação pela isenção do horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 292 a 294 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. QQ) dos factos admitidos por acordo;

40- A partir de Outubro de 2004, a remuneração mensal base do A. passou a ascender a 1.117,34 €, mais 279,33 € de compensação pela isenção de horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 295 a 297 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. RR) dos factos admitidos por acordo;

41- A partir de Outubro de 2005, a remuneração mensal base do A passou a ascender a 1.139,69 €, mais 284,92 € de compensação pela isenção de horário de trabalho, conforme documento constante de fls. 298 a 300 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. SS) dos factos admitidos por acordo;

42- Na data da cessação da relação laboral estabelecida entre a R. e o A., a remuneração mensal base do A. mantinha-se em 1.139,69 € e a compensação pela isenção de horário de trabalho mantinha-se em 284,92 €, conforme documento constante de fls. 301 e 302 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. TT) dos factos admitidos por acordo;

43- No ano de 1998, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

- Esc.: 64.338\$00 no mês de Janeiro;
- Esc.: 90.293\$00 no mês de Fevereiro;
- Esc.: 82.921\$00 no mês de Março;
- Esc.: 62.315\$00 no mês de Abril;
- Esc.: 59.785\$00 no mês de Maio;
- Esc.: 55.651\$00 no mês de Junho;
- Esc.: 75.408\$00 no mês de Julho;
- Esc.: 79.786\$00 no mês de Agosto;
- Esc.: 82.836\$00 no mês de Setembro;

- Esc.: 113.328\$00 no mês de Outubro;
 - Esc.: 64.995\$00 no mês de Novembro;
 - Esc.: 74.254\$00 no mês de Dezembro, conforme documento constante de fls. 277 a 279 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. UU) dos factos admitidos por acordo;

44- No ano de 1999, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
Janeiro	42.892,00 PTE
Fevereiro	59.808,00 PTE
Março	75.808,00 PTE
Abril	51.346,00 PTE
Maio	66.222,00 PTE
Junho	86.937,00 PTE
Julho	70.606,00 PTE
Agosto	67.032,00 PTE
Setembro	69.503,00 PTE
Outubro	96.036,00 PTE
Novembro	87.332,00 PTE
Dezembro	83.724,00 PTE,

conforme documento constante de fls. 280 a 282 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. VV) dos factos admitidos por acordo;

45- No ano de 2000, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
Janeiro	63.628,00 PTE
Fevereiro	76.155,00 PTE
Março	50.000,00 PTE
Abril	50.000,00 PTE
Maio	170.000,00 PTE
Junho	80.000,00 PTE
Julho	50.000,00 PTE
Agosto	200.000,00 PTE
Setembro	50.000,00 PTE
Outubro	50.000,00 PTE
Novembro	150.000,00 PTE
Dezembro	100.000,00 PTE,

conforme documento constante de fls. 283 a 285 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. XX) dos factos admitidos por acordo;

46- No ano de 2001, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
Janeiro	50.000,00 PTE
Fevereiro	50.000,00 PTE
Março	120.000,00 PTE
Abril	50.000,00 PTE
Maio	80.000,00 PTE
Junho	50.000,00 PTE
Julho	50.000,00 PTE
Agosto	140.000,00 PTE
Setembro	50.000,00 PTE
Outubro	50.000,00 PTE
Novembro	95.000,00 PTE
Dezembro	50.000,00 PTE,

conforme documento constante de fls. 286 a 288 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. ZZ) dos factos admitidos por acordo;

47- No ano de 2002, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
Janeiro	249,40 €
Fevereiro	698,32 €
Março	249,40 €
Abril	249,40 €
Maio	698,32 €
Junho	249,40 €
Julho	249,40 €
Agosto	847,96 €
Setembro	249,40 €
Outubro	249,40 €
Novembro	997,60 €
Dezembro	249,40 €,

conforme documento constante de fls. 289 a 291 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. AAA) dos factos admitidos por acordo;

48- No ano de 2003, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
-----	---------

Janeiro	249,40 €	Junho	249,40 €
Fevereiro	847,96 €	Julho	249,40 €
Março	249,40 €	Agosto	698,32 €
Abril	249,40 €	Setembro	249,40 €
Maio	399,04 €	Outubro	249,40 €
Junho	249,40 €	Novembro	847,96 €
Julho	249,40 €	Dezembro	249,40 €
Agosto	249,40 €		
Setembro	249,40 €		
Outubro	249,40 €		
Novembro	399,04 €		
Dezembro	249,40 €		

conforme documento constante de fls. 292 a 293 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. BBB) dos factos admitidos por acordo;

49- No ano de 2004, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
Janeiro	249,40 €
Fevereiro	399,04 €
Março	249,40 €
Abril	249,40 €
Maio	249,40 €
Junho	249,40 €
Julho	249,40 €
Agosto	399,04 €
Setembro	249,04 €
Outubro	249,04 €
Novembro	399,04 €
Dezembro	249,04 €

conforme documento constante de fls. 295 a 297 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. CCC) dos factos admitidos por acordo;

50- No ano de 2005, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
Janeiro	249,40 €
Fevereiro	399,04 €
Março	249,40 €
Abril	249,40 €
Maio	698,32 €

conforme documento constante de fls. 298 a 300 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido - cfr. al. DDD) dos factos admitidos por acordo;

51- No ano de 2006, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
Janeiro	249,40 €
Fevereiro	847,96 €
Março	249,40 €
Abril	249,40 €
Maio	997,60 €
Junho	249,40 €
Julho	249,40 €
Agosto	698,32 €
Setembro	249,40 €
Outubro	249,40 €
Novembro	847,96 €
Dezembro	249,40 €

- cfr. al. EEE) dos factos admitidos por acordo;

52- No ano de 2007, a parte variável das remunerações mensais auferidas pelo A. ascendeu a:

Mês	Rem Var
Janeiro	249,40 €
Fevereiro	997,60 €
Março	249,40 €
Abril	249,40 €
Maio	997,60 €

- cfr. al. FFF) dos factos admitidos por acordo;

53- Quem dirige a Ré é Paulo Leite, seu Director Geral - cfr. al. GGG) dos factos admitidos por acordo;

54- A R. nunca manteve ou organizou livro de registo de trabalho suplementar no que respeita ao A., por o mesmo se encontrar submetido ao regime de isenção de horário de trabalho - cfr. al. HHH) dos factos admitidos por acordo;

55- Quando da cessação do contrato, o Autor estava afec-

to ao estabelecimento da Ré sito na Zona Industrial da Varziela, lote 4 – Árvore, 4480-619 Árvore - cfr. resp. ao ques. 1 da base instrutória;

56- O referido estabelecimento estava aberto 24 horas por dia, de Segunda-feira a Domingo, inclusive - cfr. resp. ao ques. 2 da base instrutória;

57- Desde 20 de Maio de 2003, o Autor laborou todos os dias da prestação de trabalho para a Ré, em média: durante os dias úteis, das 6h30 às 18h30, com período de almoço, quando prestava as suas funções na delegação, das 12h30 às 14h00 e, quando as prestava fora, com período de almoço que não se logrou apurar; e das 6h30 às 12h30 aos sábados (alterado pela Relação);

58- A prática do referido horário pelo A. resultou do modo como a ré organizou a sua prestação de trabalho - cfr. resp. ao ques. 4-A da base instrutória;

59- A ré sabia dessa prestação e nunca se opôs à mesma - cfr. resp. ao ques. 4-B da base instrutória;

60- Por resultar do modo como o seu trabalho é organizado, desde 20 de Maio de 2003, o Autor chegou a prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivas - cfr. resp. ao ques. 5 da base instrutória;

61- O Autor não tinha poder de decisão autónomo no modo de prestação de trabalho em termos de horários, porquanto o início e o fim da jornada estão indexados à necessidade de supervisão, no início e no final do dia, da actividade dos prestadores de serviços de vendas e distribuição, actividade esta fixada pela Ré - cfr. resp. ao ques. 6 da base instrutória;

62- E mesmo quando em substituição de colegas nas rotas de distribuição/vendas, ou em serviço de supervisão nas mesmas, o início e o fim da jornada do A. estão indexados ao percurso a fazer em dada rota, aos clientes a visitar, às reposições a fazer, à mercadoria a distribuir e ao fecho administrativo/burocrático do dia - cfr. resp. ao ques. 7 da base instrutória;

63- A Ré nunca conferiu descanso compensatório ao Autor - cfr. resp. ao ques. 8 da base instrutória;

64- Nem sugeriu, instou ou intimou o Autor para gozar descanso compensatório - cfr. resp. ao ques. 9 da base instrutória;

65- Quando o A. ficava a trabalhar na delegação da Ré, programava e geria a respectiva hora de almoço - cfr. resp. ao ques. 12 da base instrutória;

66- Nalguns dias da semana, o A. passava parte do dia fora do estabelecimento da R no exercício das suas funções de supervisor - cfr. resp. ao ques. 14 da base instrutória;

67- No exercício das suas funções de supervisor, o A. visitava clientes fora das instalações da R. em conformidade com o plano semanal elaborado com conhecimento do chefe da delegação, Paulo Teixeira - cfr. resp. ao ques. 15 da base instrutória;

68- Como supervisor de vendas, o Autor tinha como funções, determinadas pela Ré, para além de estar no armazém a verificar as encomendas e o encaminhamento do produto a ser colocado nos clientes pelos distribuidores, acompanhar os distribuidores da Ré e supervisionar se os produtos destinados a determinados clientes tinham lá sido colocados pelos distribuidores em devidas condições e, quando necessário,

substituir distribuidores, por dois ou três dias, que rescindiam o contrato com a Ré e fazer a sua rota - cfr. resp. ao ques. 20 da base instrutória;

69- No ano de 2003, num período de tempo concretamente não determinado, o Autor esteve a fazer a rota de Coimbra - cfr. resp. ao ques. 11 da base instrutória;

70- Em Agosto de 1999, o local de trabalho do Autor passou da Maia para o estabelecimento da Ré sito na Vila do Conde - cfr. resp. ao ques. 16 da base instrutória;

71- Antes de Agosto de 1999, o Autor fazia todos os dias um percurso de ida e volta de casa para o trabalho de 20 quilómetros - cfr. resp. ao ques. 17 da base instrutória;

72- A R. sempre pagou ao A. subsídio de transporte - cfr. resp. ao ques. 19 da base instrutória.

3---

Sendo pelas conclusões do recorrente que se determina o objecto do recurso, conforme resulta do disposto nos artigos 684º, nº 3 e 685º-A, nº 1 do CPC, preceitos aplicáveis *ex vi* do disposto no artigo 1º, nº 2, al. a), do CPT (na versão anterior à introduzida pelo DL 295/2009, de 13/10), constatamos que se colocam as seguintes questões:

A primeira consiste em decidir se ao A, que estava sujeito ao regime de isenção de horário de trabalho, é devida a prestação de trabalho suplementar em dias úteis e sábados de manhã e respectivos descansos compensatórios;

Procedendo o pedido anterior, temos também que decidir se a média dos montantes devidos pelo trabalho suplementar e pelo descanso compensatório deve integrar a retribuição devida nas férias e nos subsídios de férias.

Por outro lado, pretende ainda o recorrente que o trabalho realizado ao sábado seja considerado como prestado em dia de descanso semanal complementar, devendo por isso ser pago como tal e a média desse valor integrada nas férias e no subsídio de férias.

Sendo estas as questões, vejamos então como decidir.

3.1---

Sustenta o recorrente que ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, são aplicáveis os limites legais de duração diária, e anual, do trabalho suplementar previstos no artigo 5º, nº1, alíneas a) e b), do Decreto-Lei nº 421/83, de 2 de Dezembro, e, após a entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela lei nº99/2003, de 27 de Agosto, no artigo 200º, nº1, alíneas b) e c) do mesmo. E sustenta ainda que os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito aos dias de descanso semanal complementar, pelo que tendo trabalhado todos os sábados, deve tal trabalho ser retribuído como trabalho suplementar.

Trata-se de questões que têm de ser apreciadas tendo em conta o regime jurídico da época em que se passaram os factos.

Assim, tendo estes ocorrido entre Maio de 2003 e Maio de 2007, temos de as apreciar tendo em conta que, até 1 de Dezembro de 2003, se aplica ao caso o regime do DL nº 409/71 de 27/9, diploma também conhecido por Lei da Duração do Trabalho (LDT).

E a partir de 1 de Dezembro de 2003, aplicar-se-á o regime consagrado pelo Código do Trabalho de 2003.

Ora, conforme resulta do artigo 11º, nº 1 da LDT, compete à entidade patronal estabelecer o “horário de trabalho”, que consiste na determinação das horas do início e do termo do período normal trabalho diário e bem assim dos intervalos de descanso (nº 2).

De qualquer forma, estas não podiam fixar um horário de trabalho superior a oito horas de trabalho diário e 48 horas semanais, conforme prescrevia o artigo 5º, nº 1, com excepção dos empregados de escritório, cuja duração tinha que ser fixada em sete horas diárias e 42 semanais (nº 2), limites diários que podiam ser ultrapassados em uma hora para permitir a adopção da chamada “semana inglesa” ou “semana americana”, conforme permitiam os nºs 4 e 5 deste preceito.

A questão dum limite máximo da jornada de trabalho está associada a muitos dos avanços registados no domínio do direito laboral, tendo-se tornado um problema nuclear em consequência da revolução industrial.

Efectivamente, perdidas as regras das antigas corporações de artes e ofícios, a autonomia privada, as condições do mercado e a abundância de mão de obra conduziram a um desmesurado alongamento do dia de trabalho.

Por isso, muitos dos passos iniciais do Direito do Trabalho destinaram-se a regular o tempo de trabalho, tal era a premência social desta questão.

Assim, a Lei de 23 de Março de 1891 veio fixar em oito horas o período diário de trabalho para os manipuladores de tabaco, mas apenas para estes trabalhadores.

Por outro lado, o Decreto de 14 de Abril de 1891 veio estabelecer a idade mínima de 12 anos para admissão de menores nos estabelecimentos industriais particulares (que em casos especiais poderia ser antecipada para os 10 anos) e fixar a duração do trabalho dos trabalhadores menores deste tipo de actividade em dez horas por dia, pois a cobiça natural das empresas deseja ao seu serviço um menor, por ser um instrumento dócil e barato (conforme reconhecia o legislador no preâmbulo da lei).

Além disso, já se impunha àquelas empresas que se seguisse um período de descanso, nunca inferior a uma hora, após cinco horas consecutivas de trabalho (artigo 3º).

Por outro lado, não podiam os menores trabalhar ao domingo (artigo 4º), mesmo em trabalhos de mera limpeza dos estabelecimentos, conquista importante quando ainda não estava consagrado o direito ao descanso semanal a nível geral.

Efectivamente, foram precisos mais 16 anos para tal direito constituir uma conquista para todos os trabalhadores, o que veio a acontecer pelo Decreto de 3 de Agosto de 1907.

O passo seguinte ocorreu com o Decreto nº 5516 de 7 de Maio de 1919, que fixou a jornada de trabalho diário em 8 horas e em 48 semanais (artigo 1º).

Em 24 de Agosto de 1934 surgiu o DL nº 24 402, diploma que sistematizando vários aspectos ligados à duração do trabalho antecedeu a vigência do DL nº 409/71 de 27 de Setembro, e que vigorou até ao advento do CT/2003.

Aqueles dois primeiros diplomas legais continuaram a fixar em 8 horas diárias e 48 semanais a duração do trabalho

dos trabalhadores subordinados, com excepção dos empregados de escritório, cuja duração foi fixada em sete horas diárias e 42 semanais.

A redução dos tempos de trabalho passou a ser uma preocupação social das últimas décadas do século XX, na sequência da Conferência Internacional do Trabalho que, em 1962, adoptou a recomendação nº 116, em que se preconizava a redução progressiva da duração normal do trabalho de modo a fixar-se em 40 horas por semana, sem diminuição da retribuição.

Este percurso da redução da duração semanal do trabalho foi iniciado em Portugal com a Lei 2/91 de 17 de Janeiro, diploma que fixou o limite máximo do trabalho normal semanal em 44 horas, que foi introduzido com a alteração do artigo 5º da LDT operada pelo DL nº 398/91 de 16 de Outubro, mantendo-se no entanto, as oito horas de trabalho diário.

E foi com a Lei 21/96, de 23 de Julho, que aquele desiderato das 40 horas semanais foi alcançado, embora este diploma tenha sido rodeado duma grande polémica pois só contava para o efeito o trabalho efectivo realizado pelo trabalhador.

De qualquer maneira e regressando ao DL nº 409/71, admitiu o legislador que os trabalhadores que exerciam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, podiam ficar isentos de horário de trabalho, desde que as entidades patronais o solicitassem ao INTP, requerimentos que tinham de ser acompanhados duma declaração de concordância do trabalhador, conforme resultava do artigo 13º, nºs 1 e 2.

No entanto, conferia-se-lhes uma remuneração especial, a fixar nos instrumentos de regulamentação colectiva, mas que nunca poderia ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia (artigo 14º).

Quanto aos efeitos desta isenção, prescrevia o artigo 15º que estes trabalhadores não ficavam sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, embora não ficassem prejudicados os direitos aos dias de descanso semanal, aos feriados e aos dias ou meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva aplicável, ou resultantes dos contratos individuais.

Nesta linha, embora se considerasse como trabalho extraordinário o que fosse prestado fora do período normal de trabalho (artigo 16º/1), não se compreendia na noção de trabalho extraordinário o trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho, conforme prescrevia o artigo 17º, nº 1, alínea a).

O DL nº 421/83 de 2/12, que veio regulamentar a prestação de trabalho suplementar, designação que veio substituir o anterior trabalho extraordinário, passou a regular tal matéria a partir de 1 de Janeiro de 1984, conforme resultava do seu artigo 15º.

De qualquer forma, mesmo mantendo-se como trabalho suplementar o que fosse prestado fora do período de trabalho (artigo 2º/1), não se compreendia nesta noção o trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho, conforme resultava do nº 2, alínea a) do referido preceito, mantendo-se desta forma o regime que já advinha do artigo 17º, nº 1, alínea a) da LDT.

Transitando para o Código do Trabalho de 2003, apli-

cável a partir de 1 de Dezembro de 2003, temos de atender desde logo ao disposto no artigo 158º, preceito que define o “*período normal de trabalho*”, considerando como tal o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

Por outro lado, resulta do artigo 159º que:

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

2 - O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal».

Por seu turno, e de acordo com a noção dada pelo art. 197º:

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

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

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

4 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

...”

Donde resulta que, em regra, todo o trabalho prestado fora do horário (entendendo-se este termo com o sentido que lhe atribui o referido artigo 159º, n.º 1 do CT - as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso), é havido como suplementar, quer aconteça antes do seu início, quer após este ou durante os seus intervalos.

As exceções à regra estão contempladas nos números 2 e 3 do preceito, o que nos trasporta à questão das modalidades de isenção de horário de trabalho reconhecidas nas várias alíneas do n.º 1 do art. 178º do CT, donde se colhe que:

«1 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 - Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176º excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º deve ser

observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos».

Donde concluímos que a isenção de horário, que no domínio da LDT apenas abrangia a modalidade dos trabalhadores não ficarem sujeitos aos limites máximos dos períodos normais, salvaguardando sempre o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso, pode agora corresponder a uma das seguintes modalidades, conforme refere com acerto a sentença da 1ª instância:

Isenção total - quando o trabalhador deixe de estar sujeito aos limites do período normal de trabalho diário e semanal [al. a)], podendo por isso o trabalhador passar a ter de prestar mais do que 8 horas de trabalho diário e 40 horas de trabalho semanal e que corresponde ao regime supletivo, nos termos do n.º 2 da mesma norma.

Isenção parcial - quando o trabalhador veja a sua disponibilidade para o trabalho alargada a um determinado número de horas por dia ou por semana, prevendo-se assim a possibilidade dum alargamento pré-determinado do período diário ou semanal de trabalho [al. b)];

Isenção modelada - quando o trabalhador se sujeita aos períodos normais de trabalho acordados, mas não a um horário de trabalho [al. c)]. Assim, integram-se nesta modalidade as situações vulgarmente designadas de horários flexíveis, em que o trabalhador se obriga a cumprir o número de horas que corresponde ao seu período normal de trabalho diário, mas escolhe o modo como as distribui ao longo do dia.

Atentas estas novas modalidades de isenção de horário de trabalho, os seus efeitos quanto à prestação de trabalho suplementar são diversos.

Assim, quando estamos perante uma isenção parcial, em que o trabalhador vê a sua disponibilidade para o trabalho alargada a um determinado número de horas por dia ou por semana, [al. b)], obviamente que constituirá trabalho suplementar o que ultrapassa o limite acordado (n.º 2 do artigo 197º).

E o mesmo se passa na isenção modelada, modalidade em que o trabalhador tendo um horário flexível, tem no entanto de prestar um determinado número de horas diárias ou semanais, escolhendo, apenas o modo como as distribui ao longo do dia. Por isso se compreende que ultrapassado esse número de horas diárias ou semanais a que está obrigado, estejamos perante a prestação de trabalho suplementar (n.º 3 do artigo 197º).

Já quanto à isenção total, resulta da sua própria natureza que o trabalhador não está sujeito aos limites do período normal de trabalho diário e semanal, entendido como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, conforme resulta do artigo 158º/1.

Assim, o trabalhador pode ter de prestar mais do que as 8 horas de trabalho diário e ou mais do que 40 horas de trabalho semanal.

Por isso e conforme resulta do n.º 4, alínea a) do artigo 197º, não se compreende na noção de trabalho suplementar o

trabalho prestado por este trabalhador com isenção de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

Efectivamente, embora a lei ressalve as situações do artigo 197º, nº3, este preceito refere-se àqueles casos em que a isenção de horário não prejudica o período normal de trabalho diário, estando, consequentemente, o legislador a ressaltar os casos de isenção parcial ou modelada acima referidos, e em que o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar não é afectado, medido este no número de horas por dia e por semana, conforme advém do artigo 158º/1.

De qualquer modo, mesmo com isenção total, a prestação de trabalho não é ilimitada, pois sempre decorrerá uma limitação temporal do disposto no n.º 1 do art. 176º, por força do qual mesmo o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a descansar onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho (eram doze no regime anterior, conforme resultava do artigo 3º, nº 5, da Lei n.º 21/96 de 23/07).

Por outro lado, além dos limites de descanso mínimos estabelecidos neste preceito, o trabalhador mantém o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, conforme determina o art. 178º, nº 3 do CT, doutrina que também resultava do art. 15º da LDT.

Em termos retributivos, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que visa compensá-lo pela incomodidade resultante de uma maior disponibilidade por o trabalho ser prestado sem sujeição a um horário de trabalho; e destina-se também a compensar a penosidade resultante de uma menor auto-disponibilidade, pois o trabalhador em questão, ao contrário do que sucede com os trabalhadores com horário de trabalho, não beneficia da regra da previsibilidade da duração e distribuição do tempo de trabalho, nem dos limites máximos dos períodos normais de actividade (nos casos de isenção total em que não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho).

A LDT como só previa esta modalidade de isenção, também só previa um tipo de remuneração – artigo 14º- que não podia ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Já assim não sucede com o CT/2003, que reflectindo as diversas modalidades de isenção de horário de trabalho por si admitidas, também fixa complementos remuneratórios diferentes.

Por isso, e consoante a maior ou menor penosidade e incomodidade que a situação de isenção traz ao trabalhador, para a isenção total mantém o artigo 256º, n.º 2, uma retribuição especial que não pode ser inferior à que corresponde a uma hora de trabalho suplementar por dia, salvo se a contratação colectiva previr outra.

No entanto, para as situações de isenção em que os períodos normais de trabalho se mantêm, essa retribuição especial não deverá ser inferior à que corresponde a duas horas de trabalho suplementar por semana, (nº 3), salvo se a contratação colectiva previr outra.

Compreende-se perfeitamente esta diferenciação, dada a maior penosidade que advém para o trabalhador sujeito a

isenção total de horário de trabalho, que fica à margem do sistema de pré-determinação das horas de entrada, de saída e dos intervalos de descanso, e por isso, fora do âmbito das normas que consagram os limites da duração diária e semanal do trabalho, embora lhe fique salvaguardado o direito ao repouso diário e semanal.

3.1----

No caso em apreciação, terá o recorrente direito ao pagamento de trabalho suplementar, tendo beneficiado do regime de isenção total de horário e recebido o respectivo suplemento remuneratório?

Efectivamente, decorre da factualidade apurada que, desde 20 de Maio de 2003, o Autor trabalhou para a R uma média de 10 horas e 30 minutos nos dias úteis - das 6h30 às 12h30 e das 14h00 às 18h30 - e 6 horas aos sábados - das 6h30 às 12h30.

Ora, colhe-se da sentença da 1ª instância, reproduzida nesta parte no acórdão recorrido que "... é nosso entendimento que, estando o A. sujeito ao regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de isenção de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos conjugados dos arts. 15º da LDT e 2º, no. 2, al. a) do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2/12, e arts. 177º n.º 1, al. c), 178º n.º 1, al. a), n.º 3 e 197º, n.º 4, al. a), do CT/2003, carece de fundamento a invocação da pretensa realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho de segunda a sexta-feira.

Isto porque o trabalho prestado pelo trabalhador nos limites da modalidade de isenção de horário de trabalho é qualificado como trabalho normal.

Com efeito, por força da sujeição ao regime de isenção de horário de trabalho na modalidade supra referida, apenas se considerava e considera trabalho suplementar aquele que é prestado fora do dia normal de trabalho (art. 2º, no. 2, al. a) do Decreto-Lei n.º 421/83, e o art. 197º, no. 4, al. a) do Código do Trabalho), ou seja, o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório, nos feriados obrigatórios e nos dias e meios dias de descanso complementar, ou no período de descanso diário referido n.º 1 do art. 176º [cfr. citados art.ºs 178º, nº3, e 15º].

Por outro lado, não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho (artigo 2º n.º 2, alínea a) do Decreto Lei 421/83 de 2 de Dezembro), salvo quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal - o que não é a situação versada nos autos, como já vimos -, caso em que se considera trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal (art. 197º, no. 4, al. a) conjugado com o no. 3 do mesmo normativo).

Assim, o trabalho efectuado pelo Autor de segunda a sexta-feira, relativamente aos chamados "dias úteis", dentro daquele número de horas (superior aos limites máximos dos períodos normais de trabalho - art. 5º do Dec. Lei n.º 409/71, de 27/09, conjugado com o art. 1º da Lei n.º 21/96, de 23/06, e art. 163º n.º 1, do CT/2003), tem de se considerar como

abrangido no âmbito da isenção de horário de trabalho e, por isso, não tem o mesmo direito ao pagamento de horas suplementares, mas sim ao pagamento da respectiva retribuição especial por isenção de horário de trabalho (como a Ré o fez). E isto porque a modalidade de isenção acordada entre o Autor e a Ré foi precisamente a da não sujeição aos períodos normais de trabalho diário e semanal.

Por outro lado, considerando que o regime de isenção de horário de trabalho e a correspondente retribuição especial só são devidas se e enquanto o trabalhador desfrutar dele, o acréscimo retributivo representa, assim, a compensação pelo facto de o trabalhador não ter *jus* ao aumento de retribuição pelo trabalho suplementar prestado fora do horário de trabalho.

Logo, usufruindo o autor de isenção de horário de trabalho, nos termos e modos supra referidos, não tem o mesmo direito a ser pago a título de trabalho suplementar pelo trabalho prestado nesses dias normais de trabalho, também apelidados “dias úteis”, qualquer que fosse o período de laboração desenvolvida, dada a observância dos períodos mínimos de descanso entre dois períodos de trabalho consecutivo.

E, quanto ao trabalho prestado aos sábados, será que é devido ao Autor o pagamento de trabalho suplementar ?

Como tivemos já oportunidade de explicitar, em conformidade com o estatuído no art. 178º, n.º 1, alínea a) do Cód. do Trabalho/2003 e, antes da sua vigência, do artº 15º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a isenção de horário de trabalho deixa intactos não só o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, mas também aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar.

Assim, não obstante o trabalhador gozar de isenção de horário de trabalho, dir-se-ia ser-lhe devido o pagamento pelo desempenho do trabalho prestado aos sábados, com conhecimento e sem oposição do empregador.

Sucedem que o Autor acaba por reconhecer, no seu articulado inicial, que o descanso semanal obrigatório correspondia ao domingo e o descanso complementar a meio dia do sábado. Para sermos rigorosos, alega o Autor que o horário de trabalho estipulado compreendia, também, os sábados, das 7h00 às 11h00, pelo que - advoga - todo o trabalho prestado aos sábados para além das 11h00 constitui trabalho suplementar (cfr. arts. 62º e 152º da p.i.).

Deste modo, relativamente aos sábados ter-se-á de aferir se o A. prestou trabalho no meio dia de descanso complementar, pois que o trabalho prestado no sábado de manhã ainda se considera compreendido no período normal de trabalho e, nessa medida, não é havido como trabalho suplementar.

E, nesse concreto ponto, somos levados a concluir que o Autor não logrou provar tal pressuposto fáctico constitutivo do direito de que se arroga, pois resulta apenas provado que aos sábados laborou, em média, das 6h30 às 12h30 (cfr. resp. ao ques. 4 da base instrutória).

Ou seja, o período de laboração em causa não prejudicou o meio dia de descanso complementar aos Sábados [cfr. art.º 178º n.o 1, alínea a) do Cód. do Trabalho/ 2003 e, antes da

sua vigência, o art. 15º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro].

Em suma, usufruindo o Autor de isenção de horário de trabalho nos termos e modos supra referidos, e mostrando-se respeitado o meio dia de descanso complementar aos sábados, não tem o mesmo direito a ser pago pelo trabalho prestado na manhã dos sábados.

Nesta conformidade, julgo totalmente inviável a pretensão em apreço”, posição que mereceu o aplauso da Relação.

Reage o A contra este entendimento da Relação, argumentando basicamente que ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, são aplicáveis os limites legais de duração diária e anual do trabalho suplementar previstos no artigo 5.º, n.º1, alíneas a) e b), do Decreto-Lei nº421/83, de 2 de Dezembro, e após a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, no artigo 200º, nº1, alíneas b) e c).

Em abono da sua pretensão invoca a jurisprudência deste Supremo Tribunal, nomeadamente o acórdão de 24/2/2010, recurso nº 401/08.6VFX.L1.S1-4ª secção, www.dgsi.pt, posição secundada também pela doutrina.

Diremos antes de mais que a questão é controvertida.

Efectivamente, a jurisprudência do STA, quando tinha competência em matéria laboral, entendia que os trabalhadores isentos de horário de trabalho não tinham direito ao pagamento de trabalho suplementar, podendo apontar-se neste sentido os acórdãos de 17/10/61, Est. Soc. e Corp. nº 1, pgª 97; e de 12/3/68 e 4/2/64, Acórdãos Doutrinários nºs 77/712 e 29/649.

E também neste sentido se tem pronunciado este Supremo Tribunal, podendo citar-se os acórdãos de 13 de Março de 1991, BMJ 405/335 e de 30/5/1995, BMJ, 447/324 e mais recentemente o acórdão de 16/12/2010, recurso nº 1806/07.5TTPRT.P1.S1-4ª secção, disponível em www.dgsi.pt.

No entanto, trata-se duma questão debatida também ao nível deste Tribunal, pois pronunciaram-se em sentido diverso os acórdãos deste Supremo Tribunal de 12/3/2003, revista nº 2238/02-4ª, disponível em www.dgsi.pt; de 22/9/2004, CJS 258/3 e de 24/2/2010, recurso nº 401/08.6VFX.L1.S1-4ª secção, já referido e onde se sustenta que as horas prestadas para além do período normal semanal pelo trabalhador isento de horário de trabalho, quando excedam o limite legal de prestação de trabalho suplementar devem ser pagas com os acréscimos legais que a estas corresponde.

A doutrina também reflecte estas hesitações.

Assim, Menezes Cordeiro, Isenção de Horário, Almedina 2000, pgª 89 e 90, sustenta que “o que caracteriza a isenção de horário não é a não sujeição aos limites máximos normais – que de resto não poderá ser total e absoluta. Antes será a ausência de horas predeterminadas para a tomada do trabalho, para os intervalos do descanso e para a saída”.

Temos de notar que esta posição tem em conta o regime da LDT, que entretanto foi ultrapassado face ao disposto no artigo 178º do CT/2003, que prevê três tipos de isenção de horário e não apenas um como a LDT.

De qualquer modo, sustenta ainda que “a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais não implica,

como é evidente, que os trabalhadores isentos devam trabalhar indefinidamente. Ser-lhe-ão aplicáveis os limites convencionados, ou não havendo nenhum, os limites legais sobre trabalho suplementar”.

Por seu turno Liberal Fernandes, Comentário às leis da duração do trabalho e do trabalho suplementar, pg^a 76, em anotação ao artigo 15º da LDT, sustenta que “o facto de no regime de isenção não serem observados os limites máximos da semana de trabalho não significa que a entidade patronal possa exigir períodos de laboração muito superiores à média normal, sem qualquer contrapartida. Na verdade, aquele regime não pode transformar-se num meio fraudulento de contornar as regras relativas ao trabalho suplementar e ao limite máximo, nem numa forma de prestação de trabalho gratuito”.

E termina concluindo que, quando existe uma desproporção entre o subsídio auferido e a duração média do tempo de trabalho efectivamente prestado, sendo exigidos ao trabalhador períodos demasiado longos, deve o trabalhador ser retribuído de acordo com o valor da hora normal pelo tempo de trabalho que ultrapasse o limite razoável.

Romano Martinez, Direito do Trabalho 2010, pg^a 574, e que se refere porque o Código/2009 não inovou nesta matéria em relação ao CT anterior, sustenta que na situação paradigmática da isenção de horário (artigo 219º, nº 1 alínea a) do CT/2009 e que corresponde ao nº 1 do artigo 178º do CT/2003) o trabalhador não está sujeito ao limite máximo do período normal de trabalho. Inclui-se no âmbito da previsão resultante desta isenção de horário as horas prestadas para além do período normal de outros trabalhadores da empresa; por isso, não é trabalho suplementar aquele que um trabalhador em regime deste tipo de isenção realiza fora do horário normal praticado pelos outros trabalhadores da empresa.

Apesar desta primeira posição clara e inequívoca refere a seguir que a não sujeição ao limite máximo do período normal de trabalho tem de ser interpretada criteriosamente, não se admitindo que, por via deste regime, o trabalhador fique obrigado a trabalhar ininterruptamente, nem sequer que constitua regra desempenhar a sua actividade 12 ou 14 horas por dia.

Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 12ª edição, 2004, pg^a 366, sustenta que a isenção, implicando por parte do trabalhador uma renúncia à compensação pelo trabalho extraordinário, confere-lhe o direito a receber uma retribuição especial.

De qualquer maneira, a isenção deixa intactos não só o direito ao descanso semanal obrigatório e complementar e o direito de paragem nos feriados, mas também o direito ao descanso diário mínimo de 11 horas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos (obra citada, pg^a 368).

Também Maria do Rosário Ramalho, Direito do Trabalho, parte II, situações laborais individuais, Almedina 2006, pg^a 462, refere que na conjugação entre o regime de isenção de horário e o regime do trabalho suplementar a doutrina e jurisprudência têm chamado a atenção para a necessidade de conter o tempo de trabalho prestado pelo trabalhador isento dentro de limites razoáveis para impedir que esta figura se transforme numa forma de defraudar os limites do trabalho

suplementar, citando em abono da sua tese Liberal Fernandes, obra referida supra, pg^a 76.

Como se constata, a questão é debatida, sendo de destacar quatro posições possíveis:

a) Uma que sustenta a não existência de trabalho suplementar quando os trabalhadores gozam de isenção total de horário de trabalho, independentemente do número de horas diárias ou semanais que prestem;

b) Outra que defende que as horas prestadas para além do período normal semanal pelo trabalhador isento de horário de trabalho, quando excedam o limite legal de prestação de trabalho suplementar, devem ser pagas com os acréscimos legais que a este corresponde.

c) Uma terceira que advoga aplicar o regime do trabalho suplementar quando o trabalhador presta horas para além do razoável.

d) Por último, a posição dos que entendem que existindo uma desproporção entre o subsídio auferido e a duração média do tempo de trabalho efectivamente prestado e sendo exigidos ao trabalhador períodos demasiado longos, deve a empresa retribuir o trabalhador de acordo com o valor da hora normal pelo tempo de trabalho que ultrapasse o limite razoável.

O acórdão recorrido sustenta a não existência de trabalho suplementar quando os trabalhadores gozam de isenção total de horário de trabalho, independentemente do número de horas diárias ou semanais que prestem, fundamentando a sua posição com a seguinte argumentação e que vamos reproduzir:

“Com efeito, e no que se reporta agora aos dias úteis, estabelecendo embora a lei limites à prestação de trabalho suplementar (200 horas por ano e 2 horas por dia normal de trabalho, nos termos do art. 5º, nº 1, als. a) e b) do DL 421/83 e 150 horas por ano e 2 horas por dia normal de trabalho, nos termos do art. 200º, nº 1, als. b) e c), do CT/2003), a verdade é que a lei expressamente excluiu do conceito de trabalho suplementar aquele que é prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho. Assim o dizia o art. 2º, nº 2, do citado DL 421/83 e assim o diz o art. 197º, nº 4, al. a), do CT/2003 no que se reporta a uma das modalidades possíveis da isenção de horário de trabalho, qual seja a da “*não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho*”, prevista no art. 178º, nº 1, al. a), do CT/2003 (*isenção total*).

Não ignorando o legislador a existência das três modalidades possíveis de isenção de horário de trabalho previstas nesse art. 178º, nº 1, als. a), b) e c) [*isenção total, isenção parcial e isenção modelada*], certamente que, se essa tivesse sido a sua intenção, teria, no art. 197º:

- ou contemplado como trabalho suplementar, na modalidade de isenção total [art. 178º, nº 1, al. a)], aquele que ultrapassasse o limite legal previsto no art. 200º (150 horas por ano e 2 horas por dia normal de trabalho),

- ou, no nº 4 desse art. 197º, não teria excluído da noção de trabalho suplementar o que fosse praticado com tal excesso.

Porém, não o fez. O que fez foi, no caso de *isenção total* de horário de trabalho em dia normal, referir expressamente

que o trabalho pelo mesmo prestado não se compreende no conceito de trabalho suplementar. E não se integrando em tal conceito, não lhe são aplicáveis as limitações previstas no art. 200º, que se reportam ao trabalho suplementar.

O mesmo se diga relativamente ao pretérito DL 421/83 que, no seu art. 2º, n.º 2, al. a), exclui, sem qualquer limitação, da noção de trabalho suplementar o trabalho que é prestado por trabalhador isento de horário de trabalho, sendo que as limitações decorrentes do seu art. 5º são aplicáveis ao trabalho suplementar.

Por outro lado, o art. 178º do CT/2003, que dispõe sobre os efeitos da isenção de horário de trabalho e que, como se disse, nas suas als. a), b) e c), prevê as modalidades de isenção total, parcial e modelada, prevê, expressamente, no seu n.º 3, que “A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176º, (...)” [sublinhado nosso], preceito este que, por sua vez, dispõe sobre o período mínimo de descanso entre jornadas de trabalho e que determina que “É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivos.”

Ou seja, se tivesse o legislador pretendido consagrar qualquer outra limitação à isenção total de horário de trabalho, designadamente a limitação prevista no art. 200º ou qualquer outra semelhante, certamente que o teria dito. Mas não o fez, consagrando apenas e tão só as restrições constantes do n.º 4 do art. 178º, entre as quais a observância de um repouso mínimo entre jornadas de trabalho. E, realça-se, esta restrição não decorre da mera aplicação do art. 176º, n.º 1, mas sim da própria previsão normativa que dispõe sobre isenção de horário de trabalho e suas limitações, que remete para esse preceito.

E o mesmo se diga em relação à legislação pretérita ao CT/2003, sendo certo que nem o art. 15º do DL 409/71, nem o DL 421/83, estipulam qualquer limitação, a qual apenas existe no que se reporta ao intervalo mínimo entre jornadas de trabalho, de 12 horas, que foi introduzida pela Lei 21/96. E, como se diz na sentença recorrida, foi “precisamente para evitar potenciais abusos em relação ao trabalho exigível aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, é que a Lei n.º 21/96, de 23/07, no seu art. 3º, n.º 5, veio estabelecer o princípio do intervalo mínimo entre jornadas de trabalho de 12 horas, posteriormente alterado para 11 horas (cfr. art.º 176º, n.º 1).”

Ou seja, e salvo melhor opinião, afigura-se-nos que nem a letra, nem o espírito da lei consentem a aplicação, ao caso de prestação de trabalho em regime de isenção total de horário de trabalho (como era o caso do A.), dos limites legais de 200 horas (até 1.12.2003) e de 150 horas (a partir de 01.12.2003) de trabalho suplementar e/ou de duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho. Como se disse, se essa tivesse sido a intenção do legislador, certamente que não teria o mesmo deixado de o dizer, tal como o disse em relação às situações que, em seu entender, não poderiam ser afectadas pela isenção de horário de trabalho (dias de descanso obrigatório, dias ou meios dias de descanso com-

plementar, feriados e descanso mínimo entre jornadas de trabalho). Foram estes os mínimos que o legislador, de forma imperativa, entendeu ser de salvaguardar, deixando, no mais, margem contratual às partes para, no âmbito do princípio da liberdade contratual, fixarem o regime de isenção de horário de trabalho que entendam, e sendo certo que esta, isenção, não pode ser imposta ao trabalhador, antes devendo resultar de acordo das partes (art. 177º, n.º 1, do CT/2003 e 13º, n.º 2, do DL 409/71).

Acresce referir que a limitação das 200 ou 150 horas anuais de trabalho suplementar teria como consequência que, no período de um ano (excluindo um mês de férias, ou seja em 48 semanas) o trabalhador isento de horário de trabalho, para além do período normal de trabalho semanal de 40 horas, apenas poderia prestar, semanalmente, mais cerca 4 horas (200 horas : 48 semanas, até 30.11.2003) e 3 horas (150 horas : 48 semanas, a partir de 1.12.2003). Ou seja, não obstante o regime de isenção total, nem seria possível, em cada semana, a prestação de mais uma hora de trabalho por dia. Não nos parece, para além do que acima se disse, que tenha sido esse o desiderato da consagração da isenção (total) de horário de trabalho.

No caso, o A. prestava trabalho em regime de isenção total de horário de trabalho e dessa prestação não decorre que tenham sido violados os períodos mínimos de descanso entre jornadas de trabalho. Assim, pelo que se disse e demais constante da sentença recorrida, acompanhamos o entendimento que nesta foi perfilhado e, em consequência, o que nela foi decidido.

No que se reporta ao sábado, decorre do que acima se disse que a isenção de horário de trabalho não pode prejudicar o dia ou o meio dia de descanso semanal complementar. No caso, e como se diz na sentença recorrida, o A. tinha direito a meio dia de descanso complementar (sábado à tarde), não violando o trabalho prestado ao sábado o direito a esse meio dia de descanso complementar”.

Acompanhamos a posição do Tribunal recorrido neste seu entendimento.

Efectivamente o legislador, conhecendo os limites semanais e anuais ao trabalho suplementar, não contemplou quaisquer limites no regime da isenção total de horário de trabalho, quando foi tão meticoloso quanto à salvaguarda do direito ao descanso semanal, obrigatório ou complementar e em relação ao respeito pelo descanso obrigatório entre jornadas diárias consecutivas, conforme resulta do n.º 3 do artigo 178º do CT/2003.

Por outro lado, previu expressamente as situações de isenção de horário que, apesar de o serem, originam a existência de trabalho suplementar, conforme se colhe do artigo 197º, n.ºs 2 e 3.

Por isso, não deixa de impressionar que não tenha previsto idêntica possibilidade para a modalidade de isenção de horário total, quando o legislador bem sabia que nela não está o trabalhador sujeita aos limites máximos do período normal de trabalho e que por isso, mais se justificava que estabelecesse máximos diários ou anuais a partir dos quais se estaria perante trabalho suplementar, como fez para as outras modalidades de isenção .

Temos de concluir assim que foi conscientemente que o fez, deixando às partes a determinação da contrapartida condigna e adaptada a cada situação, tanto mais que sub-
jaz a este regime a existência dum acordo escrito das partes, pressupondo o legislador que com a sua celebração ficarão devidamente salvaguardados os interesses dos contraentes (n.º 1 do artigo 177º do CT).

Entendemos portanto, que no regime de isenção total de horário de trabalho não se compreenderá no conceito de trabalho suplementar qualquer excesso de trabalho em relação ao período normal de trabalho dos outros trabalhadores da empresa, tal como se decidiu.

É certo que podem surgir situações em que as exigências patronais de prestação de elevado número de horas de trabalho, diárias ou semanais, face à contrapartida acordada, possam exceder manifestamente os limites impostos pela boa-fé.

No entanto, a sua solução terá que passar pelo recurso a outras figuras, tal como o abuso do direito, e não pelo recurso ao instituto do trabalho suplementar que o legislador expressamente quis afastar, conforme resulta inequivocamente dos artigos 197º, n.º 4 do CT/2003 e 17º, n.º 1, alínea a) da LDT.

Improcedem portanto as conclusões do recorrente quanto a esta questão.

E não se tendo concluído pela existência de trabalho suplementar, fica prejudicada a questão do descanso compensatório correspondente.

3.3----

Quanto ao trabalho prestado aos sábados:

Como se argumenta na sentença da 1ª instância, cuja fundamentação colheu a adesão da Relação, o Autor acabou por reconhecer no seu articulado inicial, que o descanso semanal obrigatório correspondia ao domingo e o descanso complementar a meio dia do sábado, pois alegou que o horário de trabalho estipulado compreendia, também, os sábados, de manhã.

Deste modo, relativamente ao trabalho prestado nestes dias ainda estamos em período normal de trabalho, não sendo por isso de qualificar como trabalho suplementar.

Por outro lado, assumindo o próprio A que só a tarde de sábado era de descanso complementar, não foi violado o seu direito a tal descanso, pois acabava a sua jornada de trabalho às 12 horas e 30 minutos, conforme se apurou.

Pelo exposto, improcede também esta questão.

3.4----

Pretende também o recorrente que a média dos montantes devidos pelo trabalho suplementar e pelo descanso compensatório integre a retribuição devida nas férias e nos subsídios de férias.

E pretende ainda que a média do trabalho suplementar prestado aos sábados integre também tal retribuição.

Ora, estando estas questões dependentes do êxito das duas precedentes, obviamente que tendo estas improcedido, ficaram tais matérias prejudicadas.

Assim sendo, e pelo exposto, julga-se improcedente o recurso, confirmando-se integralmente o acórdão recorrido.

4----

Termos em que se acorda em:

A) Negar a revista;

B) E em uniformizar jurisprudência nos seguintes termos:

Ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, não é devido o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, conforme resulta dos artigos 17º, n.º 1, alínea a), do DL n.º 409/71, de 27 de Setembro, e 197º, n.º 4, alínea a), do Código do Trabalho de 2003, mesmo que ultrapasse os limites legais diários ou anuais estabelecidos nos artigos 5º, n.º 1, alíneas a) e b), do DL n.º 421/83 de 2 de Dezembro, e 200º, n.º 1, alíneas a) a c), do Código do Trabalho/2003, após a entrada em vigor deste diploma.

Custas a cargo do A.

Transitado, dê-se cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 732º-B do CPC.

Lisboa, 23 de Maio de 2012. - *António Gonçalves Rocha* (relator) - *António de Sampaio Gomes* - *António Leones Dantas* - *Manuel Joaquim de Oliveira Pinto Hespanhol* (Voto o acórdão, com a declaração de que revê a posição assumida no acórdão de 24 de Fevereiro de 2010, Processo n.º 401/08.6VFX.L1.S1, da 4ª Secção, quanto à temática agora objecto de uniformização de jurisprudência). - *Manuel Augusto Fernandes da Silva*

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

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

Alteração aprovada em assembleia-geral, realizada a 23 de maio de 2012, com última alteração dos estatutos publicada, no BTE, 3.ª Série, n.º 2, de 30/01/1997.

CAPITULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1º

Denominação e âmbito profissional

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e regiões Autónomas é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nos sectores das indústrias de cerâmica, cimentos e similares, independentemente das suas profissões.

Artigo 2º

Âmbito geográfico

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Regiões Autónomas.

Artigo 3º

Sede

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

CAPITULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4º

Natureza de classe

O Sindicato é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5º

Princípios

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, étnia ou nacionalidade.

Artigo 7º

Unidade sindical

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8º

Democracia sindical

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos Sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9º

Independência

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10º

Solidariedade de classe

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11º

Sindicalismo de massas

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12º

Filiação do Sindicato

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

a) na Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

b) na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e, conseqüentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPITULO III

Objectivos e competências

Artigo 13º

Objectivos

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

a) organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;

b) promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;

c) alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;

d) defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;

e) desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

Artigo 14º

Competências

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

a) celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

c) participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

f) prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;

g) gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

h) participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;

i) cooperar com as Comissões de Trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização;

j) filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

CAPITULO IV

Associados

Artigo 15º

Direito de filiação

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2º.

Artigo 16º

Aceitação ou recusa de filiação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central que deverá decidir no prazo máximo de 8 dias após a apresentação do pedido.

2- Em caso de recusa, a direcção central comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence, no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do pedido.

3- Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4- Têm legitimidade para interpôr recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;

c) participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

g) requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18º

Direito de tendência

1- O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 19º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e do movimento sindical;

e) agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;

f) fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;

g) contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;

h) divulgar as edições do Sindicato;

i) pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença ou acidente de trabalho, maternidade e paternidade e desemprego;

j) comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a passagem à reforma, a ocorrência de qualquer das situações referidas na alínea anterior, e ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 20º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

b) passem a exercer outra actividade profissional, representada por outro sindicato, ou percam a condição de trabalhador subordinado;

c) se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção central;

d) forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;

e) deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso;

f) hajam sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 21º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos validamente expressos.

2- Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 22º

Manutenção da qualidade de associado

1- Os trabalhadores que se encontrem na situação referida na alínea i) do artigo 19.º e nas situações de desemprego ou reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do Art.º 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os associados reformados só poderão eleger e serem eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados e de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam directamente respeito.

Artigo 23º

Suspensão de direitos

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

CAPITULO V

Regime disciplinar

Artigo 24º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repressão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25º

Infracções

1- Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19º;

b) não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

2- A sanção de expulsão referida no número anterior apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 26º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Artigo 27º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção central, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direcção central poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção central, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3- Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPITULO VI

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28º

Base da estrutura sindical

1- O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2- A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

SECÇÃO II

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 29º

Secção sindical

1- A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2- Poderão participar, na actividade da secção sindical os trabalhadores não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 30º

Órgãos da secção sindical

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) plenário de trabalhadores;
- b) delegados sindicais;
- c) comissão sindical ou intersindical.

Artigo 31º

Competência da secção sindical

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 32º

Plenário de trabalhadores

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 33º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3- A eleição e destituição dos delegados sindicais consta do regulamento que constitui o Anexo I dos presentes estatutos.

Artigo 34º

Atribuições dos delegados sindicais

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

a) informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;

b) estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;

c) promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição da comissão sindical e da comissão intersindical, quando for caso disso;

d) zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;

e) cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;

f) colaborar com a direcção central e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;

g) exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção central ou por outros órgãos do Sindicato;

Artigo 35º

Comissão sindical e intersindical

1- A comissão sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respectivamente, a um só Sindicato ou a vários Sindicatos.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão intersindical o justificar esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

Artigo 36º

Competências da comissão sindical

A comissão sindical ou intersindical são o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 37º

Delegações

1- A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2- As delegações poderão ser delegações locais e distritais.

3- As delegações locais abrangem um ou mais concelhos e as delegações distritais têm âmbito distrital. A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

Artigo 38º

Funcionamento das delegações

1- São órgãos das delegações:

a) das delegações locais:

- a assembleia local
- a assembleia de delegados local
- a direcção local

b) das delegações distritais:

- a assembleia distrital
- a assembleia de delegados distrital
- a direcção distrital

2- O funcionamento das delegações é assegurado pelos membros da direcção central procedentes da respectiva região e que, colectivamente, compõem a direcção local ou distrital.

3- Sempre que as necessidades da acção sindical o justifiquem, a direcção central pode designar, de entre os seus membros, outros dirigentes para integrarem as direcções locais e distritais, independentemente de pertencerem ou não à respectiva região.

4- As normas de funcionamento das delegações e dos respectivos órgãos constam do regulamento que constitui o anexo II dos respectivos estatutos.

SECÇÃO IV

Organização sectorial / subsectorial e profissional

Artigo 39º

Organizações específicas

A direcção central poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir sec-

ções sectoriais e profissionais para determinados subsectores de actividade económica e grupos sócio-profissionais.

Artigo 40º

Funcionamento

O funcionamento das secções sectoriais e profissionais, será assegurada por secretariados constituídos por dirigentes e/ou delegados sindicais do respectivo subsector ou grupo sócio-profissional, designados pela direcção central e coordenados por membros desta.

SECÇÃO V

Organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 41º

Órgãos centrais

1- Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) assembleia geral;
- b) mesa da assembleia geral;
- c) direcção central;
- d) assembleia de delegados sindicais;
- e) a mesa da assembleia de delegados;
- f) conselho fiscalizador.

2- Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção central, a mesa da assembleia geral, a mesa da assembleia de delegados e o conselho fiscalizador.

Artigo 42º

Forma de eleição

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 43º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 44º

Gratuidade do cargo

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 45º

Destituição

1- Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

2- O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6- O disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-à aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7- Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a 5 reuniões do órgão a que pertencer.

8- A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 46º

Peenhecimento de vagas

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenhecimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efectividade, coincide com os dos membros substituídos.

Artigo 47º

Direito de participação

Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões do respectivo órgão embora sem direito a voto.

Artigo 48º

Quórum

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 49º

Deliberações

1- As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas

por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3- Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

Artigo 50º

Convocação de reuniões

Salvo disposição em contrário, as reuniões dos órgãos do sindicato são efectuadas pelos respectivos presidentes.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 51º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 52º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;

b) deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;

c) autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

d) resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

e) apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção central e da assembleia de delegados;

f) deliberar sobre a alteração aos estatutos;

g) deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e conseqüente liquidação do seu património;

h) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção central e os pareceres do conselho fiscalizador.

Artigo 53º

Reuniões

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção central, bem como o parecer do conselho fiscalizador;

b) até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modi-

ficar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direcção central, acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

c) de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 52.º.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) a solicitação da direcção central;

c) a solicitação da assembleia de delegados;

d) a requerimento de pelo menos, 1/10 ou 200 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

1- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

2- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 54º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 52º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 55º

Início das reuniões

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do artigo 53º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 do número de requerentes.

Artigo 56º

Reuniões descentralizadas

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

3- As demais normas de funcionamento da assembleia geral constam do anexo III dos presentes estatutos.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 57º

Composição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários. Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si.

Artigo 58º

Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

a) convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

c) elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;

d) dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

SUBSECÇÃO IV

Direcção geral

Artigo 59º

Composição

A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de 13 (treze) e um máximo de 21 (vinte e um) membros efectivos e um máximo de 3 (três) membros suplentes, eleitos pela assembleia geral, procurando assegurar a representação de todos os distritos abrangidos pelo Sindicato.

Artigo 60º

Competências

Compete à direcção central, em especial:

a) representar o Sindicato em juízo e fora dele;

b) aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;

c) dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;

d) elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

e) assegurar o regular funcionamento e a gestão do sindicato, designadamente, nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

f) elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção cen-

tral;

g) submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

h) requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) exercer o poder disciplinar;

j) promover a consituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

Artigo 61º

Definição de funções

A Direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

a) eleger, de entre os seus membros, um presidente ou co-ordenador e uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;

b) definir as funções de cada um dos restantes membros;

c) aprovar as normas do seu próprio funcionamento.

Artigo 62º

Vinculação

1- Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção central.

2- A direcção central poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 63º

Reuniões

A direcção central reúne sempre que necessário e, no mínimo, de três em três meses.

A direcção central reúne, extraordinariamente:

a) por deliberação própria;

b) sempre que a comissão executiva o entender necessário;

Artigo 64º

Deliberações e quórum

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

2- A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 65º

Competências da comissão executiva

1- Por delegação de poderes da direcção central, competirá à comissão executiva:

a) a aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução.

b) o regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

c) elaboração e a apresentação anual à direcção central das contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e do orçamento para o ano seguinte;

d) assegurar as condições e os apoios necessários ao desempenho das competências do conselho fiscalizador;

e) elaboração do inventário actualizado dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção central;

f) as demais competências que lhe forem delegadas pela direcção central;

2- A comissão executiva será presidida pelo presidente ou coordenador da direcção central.

3- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

SUBSECÇÃO V

Assembleia de delegados

Artigo 66º

Composição

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

Artigo 67º

Funcionamento

1- A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou grupos socio profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores abrangidos.

2- O funcionamento da assembleia de delegados consta do regulamento que constitui o anexo IV dos presentes estatutos.

Artigo 68º

Competência

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

a) discutir e analisar a situação político-social na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;

b) apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção central;

e) deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

f) dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;

g) pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central;

h) eleger e destituir os secretários da sua mesa.

Artigo 69º

Reuniões

1- A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:
a) trimestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 68º;

b) quadrienalmente para eleger os secretários de respectiva mesa.

2- A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

a) apor iniciativa da respectiva mesa;

b) a solicitação da direcção central;

c) a requerimento de, pelo menos, 1/10 dos seus membros.

2- Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

Artigo 70º

Convocação

1- A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de 24 horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- A mesa da assembleia de delegados é constituída por um presidente, a designar pela direcção central de entre os seus membros, e por quatro secretários eleitos de entre os membros da assembleia.

SUBSECÇÃO VI

Conselho fiscalizador

Artigo 71º

Composição

1- O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

Artigo 72º

Competências

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central.

Artigo 73º

Reuniões

O conselho fiscalizador reunirá, sempre que necessário e, pelo menos, de três em três meses.

Artigo 74º

Quórum e deliberações

1- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes.

CAPITULO VII

Fundos

Artigo 75º

Fundos

Constituem fundos do Sindicato:

a) as quotas dos associados;

b) as receitas extraordinárias;

c) as contribuições extraordinárias.

Artigo 76º

Valor da quota

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% das suas retribuições líquidas mensais incluindo subsídio de férias e 13º mês, ou da sua pensão de reforma.

2- A assembleia geral poderá fixar uma percentagem ou base de incidência diferentes das previstas no número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

Artigo 77º

Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 78º

Orçamento e contas

1- 1. A direcção central deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

a) até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;

b) até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2- O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede, delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

CAPITULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 79º

Condições

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 80º

Destino dos bens

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPITULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 81º

Condições

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPITULO X

Eleições

Artigo 82º

Assembleia geral eleitoral

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos 2 meses anteriores.

2- Para os efeitos no disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros Sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de isenção previstas na alínea i) do artigo 19.º.

Artigo 83º

Funcionamento

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo V dos presentes estatutos.

Artigo 84º

Prazo

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

CAPITULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 85º

Símbolo

O símbolo do Sindicato é constituído por um rectângulo, vertical, de fundo azul, que contém no seu interior, para além do nome do Sindicato, um círculo com o fundo de cor vermelha, dentro do qual se encontram, estilizadas, duas fábricas, ligadas entre si por uma chaminé, também de cor vermelha, parcialmente, do lado esquerdo e preta do lado direito e sobre a qual se encontram três azulejos dispostos em forma de T, sendo o da esquerda de cor azul, que representa um tijolo cor de laranja, o da direita de cor amarela, que representa um lavatório de sanitário com coluna de cor branca e o inferior de cor branca, que representa um jarro com asa de cor rosada, encontrando-se na parte superior, junto à chaminé, um telhado estilizado de fibrocimento de cor cinzenta, do qual nasce um sol raiado e cujo semicírculo passa por cima da chaminé, de cor amarela e laranja.

Artigo 86º

Bandeira

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho, tendo colocado ao centro o seu símbolo, assinalando-se na parte superior a designação do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

ANEXO I

Regulamentos dos delegados sindicais

Artigo 1º

Os delegados sindicais são representantes eleitos pelos associados de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato, nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 2º

Os delegados sindicais são eleitos ou destituídos por voto directo e secreto, cabendo à direcção definir, organizar e assegurar a regularidade do processo eleitoral, ouvidos os associados participantes na eleição.

Artigo 3º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade;

Artigo 4º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção central do sindicato, às direcções distritais ou locais ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 5º

1- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 6º

1- A destituição dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A destituição verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 8 dias e desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número de trabalhadores presentes.

3- O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 7º

A eleição e a destituição de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 8º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO II

Regulamento das delegações

Artigo 1º

1- A organização descentralizada do sindicato assenta nas delegações.

2- As delegações poderão ser de âmbito local, abrangendo um ou mais concelhos, ou de âmbito distrital.

3- O âmbito geográfico de cada delegação será definido pelo órgão do sindicato que, nos termos dos estatutos, tem competência para deliberar sobre a criação das delegações.

Artigo 2º

As delegações locais e distritais, como formas de organi-

zação descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 3º

Compete, em especial, às delegações:

a) Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;

b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;

c) Levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos deste tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;

e) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;

f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;

h) Informar a direcção central acerca dos problemas dos trabalhadores;

i) Contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;

j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos dos sindicatos.

Artigo 5º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem nomeadamente:

a) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade, de acordo com os princípios definidos nos estatutos e as deliberações dos órgãos do sindicato;

b) Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao sindicato, designadamente, através da eleição de delegados sindicais, comissões intersindicais e da constituição das secções sindicais;

c) Incentivar a organização dos jovens e das mulheres, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;

d) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;

e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

Artigo 6º

Os órgãos das delegações são:

a) das delegações locais

- A assembleia local

- A assembleia de delegados local

- A direcção local

b) das delegações distritais:

- A assembleia distrital
- A assembleia de delegados distrital
- A direcção distrital

Artigo 6º

A assembleia local e a assembleia distrital são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 7º

1- A convocação e funcionamento da assembleia local e da assembleia distrital rege-se pelo regulamento da assembleia geral com as necessárias adaptações.

2- A mesa da assembleia local e da assembleia distrital é constituída pela direcção da respectiva delegação.

Artigo 8º

1- A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados distrital é constituída pelos delegados sindicais associados do sindicato que exercem a sua actividade na área da delegação.

2- A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados distrital poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 9º

Compete, em especial, à assembleia de delegados local e à assembleia de delegados distrital:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;

b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central ou as direcções locais ou distritais, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central ou respectivas direcções locais ou distritais.

Artigo 10º

1- A convocação da assembleia de delegados local e da assembleia de delegados distrital pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Em caso de urgência, a convocação pode ser feita com a antecedência mínima de 24 horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- A direcção local ou distrital enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia de delegados, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção central do sindicato.

Artigo 11º

1- A assembleia de delegados local ou distrital reúne-se, ordinariamente, de dois em dois meses e extraordinariamente:

a) Sempre que a respectiva direcção local ou distrital ou ainda a direcção central o entender conveniente;

b) A requerimento de, pelo menos, 1/10 dos seus membros.

2- Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 12º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 13º

A mesa da assembleia de delegados local ou distrital é constituída pela respectiva direcção local ou distrital.

Artigo 14º

1- A direcção local ou distrital é constituída pelos membros da direcção central procedentes da respectiva região.

2- Sempre que as necessidades da acção sindical o justifiquem, a direcção central pode designar, de entre os seus membros, outros dirigentes para integrarem as direcções locais e distritais, independentemente de pertencerem ou não à respectiva região.

Artigo 15º

Compete às direcções local e distrital, em especial:

a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;

b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

Artigo 16º

1- A direcção local ou distrital deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à política reivindicativa e à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação e propaganda, à formação sindical.

2- A direcção, local ou distrital, poderá, se o entender conveniente, eleger de entre os seus membros uma comissão executiva, fixando o seu número.

Artigo 17º

1- A direcção, local ou distrital, reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente, de 15 em 15 dias, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2- A direcção, local ou distrital, só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 18º

As despesas com o funcionamento das delegações serão suportadas pelo sindicato de acordo com o orçamento do sindicato, aprovado pela assembleia geral.

ANEXO III

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 52º dos estatutos do sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do número 2 do artigo 53º dos estatutos do sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 3º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do sindicato e no presente regulamento;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;

d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 4º

Compete, em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

c) Redigir as actas;

d) Informar os associados das deliberações da assembleia

geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que fôr necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 5º

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 7º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 8º

1- Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos 8 dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 9º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 8º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

ANEXO IV

Regulamento da assembleia de delegados

Artigo 1º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais, associados do sindicato.

Artigo 2º

1- A assembleia de delegados poderá reunir:

a) em sessão plenária;

b) por áreas regionais, mas sempre na área de actividade do sindicato;

c) por sectores de actividade;

d) por categorias profissionais.

2- O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3- A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alíneas e) f), e h) do artigo 68º dos estatutos do sindicato.

Artigo 3º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

a) trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 68º dos estatutos do sindicato;

b) quadrienalmente, para eleger os secretários da respectiva mesa.

Artigo 4º

1- A assembleia de delegados reunirá em sessão extraordinária:

a) por iniciativa da respectiva mesa;

b) a solicitação da direcção central;

c) a requerimento de, pelo menos, 1/10 dos seus membros.

2- Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3- Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 2º.

Artigo 5º

1- A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de 24 horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

Artigo 6º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

Artigo 7º

As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 8º

Compete, em especial, ao presidente:

a) convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos

termos definidos no presente regulamento;

b) presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados.

Artigo 9º

Compete, em especial, aos secretários:

a) preparar e expedir os avisos convocatórios;

b) elaborar o expediente referente à reunião da assembleia de delegados;

c) preparar as reuniões;

d) redigir as actas;

e) informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;

f) coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados;

g) substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

Artigo 10º

1- As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2- A votação é por braço no ar, salvo a eleição para os secretários da mesa que é por voto directo e secreto.

Artigo 11º

1- A mesa da assembleia de delegados é constituída por um presidente designado de entre os seus membros, e por 4 secretários, eleitos pela assembleia de delegados de entre os membros presentes na assembleia.

2- Os secretários da mesa da assembleia de delegados não podem fazer parte do conselho fiscalizador.

Artigo 12º

1- A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados verificar-se-á de 4 em 4 anos, na primeira reunião que ocorrer após a eleição dos novos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

2- A eleição, por voto directo e secreto, incidirá sobre os delegados sindicais mais votados.

Artigo 13º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados, bem como de membro da respectiva mesa.

Artigo 14º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

Artigo 15º

A eleição prevista no artigo 12º do presente regulamento terá lugar na primeira reunião que ocorrer após a sua aprova-

ção pela assembleia geral.

ANEXO V

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1- Nos termos do artigo 82.º dos estatutos do sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2- Para efeitos do disposto na alínea b) do número 1, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

Artigo 2.º

Os associados que sejam membros da comissão de fiscalização não podem ser eleitos para os órgãos referidos no artigo anterior.

Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) marcar a data das eleições;
- b) convocar a assembleia geral eleitoral e as assembleias distritais eleitorais;
- c) promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;
- g) promover a constituição das mesas de voto;
- h) promover a confecção dos boletins de voto;
- i) presidir ao acto eleitoral.

Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

Artigo 5.º

A convocação das assembleias eleitorais será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato, nas delegações e secções sindicais, e publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 6.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato, nas delegações e secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção da reclamação.

3- As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa, unidade de produção ou serviço.

Artigo 7.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;
- b) do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) do programa de acção;
- d) da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 1/10 ou 200 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4- Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome, profissão e empresa onde trabalham.

5- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleias eleitorais.

8- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 8.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da

assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 9º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à comissão eleitoral:

a) fiscalizar o processo eleitoral;

b) elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 8º.

Artigo 10º

1- 1. A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 8º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do sindicato, devendo a direcção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato, assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

Artigo 11º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 12º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral promoverá até 5 dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante da mesa de assembleia geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais

competirá exercer as funções de secretário.

4- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 13º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) o boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;

c) este envelope introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 14º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato e suas delegações até 5 dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 15º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3- Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 16º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 17º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até 3 dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 8 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 18º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 5 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 19º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 25 de Junho de 2012 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57 a fl. 148 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - Alteração

Alteração aprovada em assembleia-geral extraordinária, realizada em 6 de junho de 2012, com última alteração dos estatutos publicada, no BTE, n.º 42, de 15/11/2011.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1º

Âmbito profissional

1- O Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que, independentemente da natureza jurídica do respectivo vínculo, exerçam a sua actividade profissional, permanente ou transitória, na Administração Pública Central, Local ou Regional, nos órgãos do Estado que desenvolvam funções materialmente administrativas e, nomeadamente, nos institutos públicos, nas associações públicas, nas empresas públicas ou concessionárias de serviços públicos do sector público administrativo, bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam actividade de utilidade pública ou de solidariedade social e ainda daqueles que, qualquer que seja a sua relação contratual, se encontrem ao serviço de entidades de ensino particular e cooperativo ou gestoras de serviços, actividades e funções públicas que tenham sido ou venham a ser objecto de privatização.

2- O Sindicato abrange ainda os trabalhadores que, independentemente da relação contratual existente, exerçam a sua actividade em instituições de economia social.

Artigo 2º

Âmbito geográfico

1- O Sindicato abrange os serviços sedeados nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, e/ou as regiões que nesta área forem criadas, bem como todos aqueles, a qualquer título, sob a sua dependência.

2- Podem ainda integrar o âmbito do Sindicato dependências orgânicas dos distritos referidos no número anterior, situadas nos concelhos limítrofes.

3- O alargamento a regiões autónomas ou aos concelhos limítrofes fica dependente da decisão colectiva dos trabalhadores interessados.

Artigo 3º

Sede e delegações

1- O Sindicato tem a sua sede no Porto e delegações nos outros distritos e/ou regiões.

2- As delegações funcionarão de forma a terem em conta os princípios fundamentais consagrados nestes estatutos.

3- Poderão ser criadas outras delegações nos locais tidos por convenientes, mediante deliberação da Assembleia Geral.

Artigo 4º

Símbolo e Bandeira

O Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte designa-se abreviadamente por STFPSN e tem por símbolo as letras FPS inscritas num rectângulo de cantos arredondados tendo na sua parte inferior e em ponto pequeno as letras CGTP intersindical nacional, a encimar um cordame entrelaçado, configurando três círculos iguais, por baixo dos quais se encontra uma barra e inscrita a palavra «Norte».

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5º

Liberdade, democraticidade, independência sindical, unidade, solidariedade

1- O STFPSN orienta e fundamenta a sua acção sobre os princípios da liberdade, da democraticidade interna, da independência sindical, da unidade e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

3- O STFPSN reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores e do funcionamento dos órgãos, estruturas e da vida do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4- A democracia sindical em que o Sindicato assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar a todos os níveis na actividade sindical, de ser eleito, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

5- O STFPSN reconhece e defende a independência sindical, como garante da autonomia face ao Estado e ao Governo, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

6- O STFPSN reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos direitos, liberdade e interesses dos trabalhadores.

7- O STFPSN reconhece e defende a solidariedade, entre todos os trabalhadores, podendo celebrar acordos de cooperação ou de adesão, com outras organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, designadamente, com aquelas cujas actividades são afins à acção do Sindicato.

Artigo 6º

Movimento sindical e associativo

1- O STFPSN, como afirmação concreta dos princípios enunciados é filiado:

a) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP/IN);

b) Na Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (FNSFP);

c) Na Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos (CPQTC).

2- O STFPSN poderá aderir a outras organizações de nível superior, nacionais ou internacionais, que abranjam o seu âmbito, mediante decisão da Assembleia Geral.

3- O STFPSN é filiado na Federação Portuguesa de Campismo e Caravanismo (FPCC).

4- Tendo por fim a prossecução dos seus objectivos e o pleno exercício das suas competências, o Sindicato poderá aderir a outras organizações e associações que desenvolvam actividades cívicas, culturais, desportivas e recreativas que visem promover e defender os interesses dos trabalhadores e cidadãos em geral.

CAPÍTULO III

Das atribuições e competências

Artigo 7º

Atribuições

Constituem atribuições do STFPSN;

a) Defender, promover e alargar, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses, individuais e colectivos, dos seus associados;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical, política e cívica;

d) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;

e) Promover o aprofundamento da democracia participativa e a melhoria da defesa dos interesses do cidadão face ao Estado e aos poderes públicos em geral.

Artigo 8º

Competências

Ao STFPSN compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

c) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos trabalhadores que representa;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos as-

sociados e em todos os casos de despedimento;

f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem os interesses das classes trabalhadoras;

h) Intervir e participar na democratização, transformação e modernização da Administração Pública, designadamente, em tudo o que tenha a ver com os trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Dos associados, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 9º

Filiação

1- Têm direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no Artigo 1º e exerçam a sua actividade na área indicada no Artigo 2º, ambos dos presentes estatutos, bem como os que estejam na situação de aposentados ou reformados.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da Direcção, e da sua decisão cabe recurso para a Assembleia Geral, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

3- Têm legitimidade para interpor recurso da recusa o interessado e da aceitação qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 10º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Ser eleito, eleger e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;

c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente, nas reuniões da Assembleia Geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entendam convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os filiados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

g) Requerer a convocação da Assembleia Geral, nos ter-

mos previstos nos presentes estatutos;

h) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Usufruir de todos os benefícios e da prestação de serviços, nos termos dos presentes estatutos e respectivos regulamentos;

j) Beneficiar, ainda, de serviços especiais de carácter formativo, cultural, jurídico, ou socio-económico, criados pelo Sindicato ou prestados por entidades terceiras, nos termos dos respectivos convénios e regulamentos;

k) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 11º

Direito de tendência

1- O Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte pela sua própria natureza democrática reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A regulamentação deste direito consta do anexo I a estes Estatutos que destes fazem parte integrante.

Artigo 12º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente, participando nas reuniões da Assembleia Geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

f) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical;

g) Contribuir para a sua formação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do Sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias a alteração da sua situação profissional, a mudança de residência, a aposentação e reforma, a incapacidade por doença, impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 13º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à Direcção;

c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante 3 meses e, se depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de 1 mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 14º

Suspensão temporária dos direitos sindicais

1- São suspensos os direitos sindicais de todos os associados abrangidos por um dos seguintes casos:

a) Punição com a pena de suspensão do Sindicato;

b) Exercício temporário da sua actividade profissional fora do âmbito geográfico do Sindicato, excepto quando se trate de destacamento, requisição ou comissão de serviço;

2- Os direitos de eleger, ser eleito, e de participar activamente na vida do Sindicato, votando nas reuniões da Assembleia Geral e como membro dos órgãos e corpos gerentes do Sindicato, são temporariamente suspensos pelo desempenho de cargos directivos, ainda que de natureza temporária, sem precedência de concurso.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 15º

Quotização

1- O valor da quota geral mensal a pagar por cada associado é de 1% das suas retribuições ilíquidas mensais.

2- Os associados aposentados ou reformados pagam 0,25% das suas retribuições ilíquidas mensais.

3- Podem ser estabelecidas quotizações suplementares específicas de prestação única, fraccionada ou regular, que conferirão aos sócios interessados direito a serviços e benefícios especiais.

4- Os associados suspensos, nos termos no nº 1 do artigo 14º dos presentes estatutos, não estão sujeitos ao pagamento da quota geral mensal, pelo período da suspensão.

Artigo 16º

Isenção do pagamento de quota

1- Estão isentos do pagamento de quota geral, salvo declaração em contrário do associado:

a) Os associados que estejam no cumprimento do serviço militar;

b) Os associados que, tendo exercido actividade profissional, se encontrem na situação de desemprego, sem qualquer retribuição;

c) Os associados que tenham sido punidos com sanção disciplinar de suspensão com perda de vencimento.

2- A Direcção poderá isentar do pagamento de quotas, após análise criteriosa da sua situação económica, os associados que se encontrem na situação de doença prolongada devidamente comprovada, ou a qualquer outro título que implique redução de retribuição.

3- A quotização suplementar específica prevista no artigo anterior não pode ser objecto de isenção ou redução.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 17º

Regime disciplinar

Constituem infracções disciplinares, puníveis, consoante a sua gravidade, nos termos previstos nos artigos seguintes:

a) O não cumprimento, de forma injustificada, dos deveres previstos no Artigo 12º;

b) O não acatamento das decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) A prática de actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos trabalhadores.

Artigo 18º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior, são as seguintes:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 30 a 180 dias;

d) Expulsão.

Artigo 19º

Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 20º

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela Comissão Executiva, a qual nomeará para o efeito, um instrutor.

2- A instauração do processo disciplinar e o início da instrução são notificadas ao arguido, no prazo de 5 dias.

3- A nota de culpa, da qual devem constar todas as circunstâncias de facto e de direito que consubstanciam a infracção disciplinar, é notificada, no prazo de 15 dias após o termo da instrução, ao arguido que poderá apresentar a sua defesa em prazo a fixar pelo instrutor até 20 dias.

4- O relatório do instrutor, se outras diligências de prova se não justificarem, deverá ser entregue à Comissão Executiva no prazo de 30 dias.

5- Da decisão da Comissão Executiva cabe recurso, no prazo de 10 dias, que será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, para a Direcção, que decide em última instância.

6- As penas expulsivas são ratificadas pela Assembleia Geral ordinária seguinte.

Artigo 21º

Readmissão

Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão é apreciado e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos validamente expressos na Direcção, a ratificar pela Assembleia Geral ordinária seguinte.

CAPÍTULO V

Da organização do sindicato

SECÇÃO I

Da organização de base

Artigo 22º

Secção sindical e seus órgãos

1- A organização do Sindicato tem a sua base nos trabalhadores sindicalizados de cada local de trabalho, que constituem a secção sindical.

2- Os órgãos da secção sindical são:

- a) Assembleia Sindical;
- b) Comissão Sindical;
- c) Delegados Sindicais;

3- Podem ser criadas comissões intersindicais nos serviços em que houver trabalhadores representados por outros sindicatos.

Artigo 23º

Assembleia sindical

A Assembleia Sindical é o órgão deliberativo da secção sindical, integrando todos os sindicalizados do serviço.

Artigo 24º

Trabalhadores não sindicalizados

Os trabalhadores sindicalizados deliberam acerca da participação dos trabalhadores não sindicalizados, bem como da forma que esta deverá adoptar.

Artigo 25º

Competência da assembleia sindical

Compete à Assembleia Sindical:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões respeitantes à actividade sindical do serviço;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 26º

Comissão sindical

1- A Comissão Sindical é constituída por todos os delegados sindicais do serviço.

2- A Comissão Sindical poderá eleger, caso o número de delegados sindicais o justifique, um secretariado.

3- Incumbe à Comissão Sindical a coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

Artigo 27º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato no serviço, sector ou local de trabalho.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto dos serviços ou nos diversos locais de trabalho de um mesmo serviço ou de determinadas áreas geográficas quando o número e a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificarem.

Artigo 28º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação do Sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço, sector ou local de trabalho;
- d) Comunicar ao Sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Cooperar com a Direcção no estudo, negociação e revisão da legislação, bem como nas demais áreas de actuação do Sindicato;
- f) Incentivar os trabalhadores não associados do Sindicato a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;
- g) Assegurar que os serviços cobram as quotas aos associados e as remetem para o Sindicato;
- h) Comunicar ao Sindicato a sua demissão;
- i) Promover as eleições de novos delegados sindicais

quando o seu mandato cessar, a qualquer título.

Artigo 29º

Normas regulamentares

O funcionamento da Secção Sindical e da Assembleia Sindical pode ser objecto de regulamento, a aprovar pela respectiva Secção Sindical do serviço, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

SUBSECÇÃO I

Dos delegados sindicais

Artigo 30º

Designação dos delegados sindicais

A designação dos delegados sindicais é da competência da Direcção, precedida de eleições a realizar nos locais de trabalho, entre os respectivos trabalhadores, ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

Artigo 31º

Eleição dos delegados sindicais

1- A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à Assembleia Sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2- Cabe à Direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 32º

Requisitos

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado no Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 18 anos de idade;
- c) Não exerça cargo de chefia máxima nos locais de trabalho;
- d) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe compete representar.

Artigo 33º

Número de Delegados Sindicais

1- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à Direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo de acordo com as necessidades da actividade sindical, em observância das respectivas disposições legais.

Artigo 34º

Mandato

1- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo ser reeleitos.

2- A eleição de delegados sindicais deve verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 35º

Perda da qualidade de delegado sindical

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência da Assembleia Sindical que os elege e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A exoneração verifica-se por deliberação da Assembleia Sindical convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 8 dias e desde que votada por, pelo menos, 3/4 do número de trabalhadores presentes.

3- A Assembleia Sindical que destituir delegados sindicais procede à eleição dos respectivos substitutos.

4- A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à direcção do serviço pelo Sindicato, após o que os delegados iniciam ou cessam imediatamente as suas funções.

Artigo 36º

Direitos

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei.

SUBSECÇÃO II

Da assembleia geral de delegados

Artigo 37º

Composição

A Assembleia Geral de Delegados é composta por todos os delegados sindicais do Sindicato.

Artigo 38º

Competências

Compete, em especial, à Assembleia Geral de Delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a Direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela Direcção.

Artigo 39º

Reuniões ordinárias

1- A Assembleia Geral de Delegados reúne trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 38º.

2- A Assembleia Geral de Delegados pode reunir em Encontro Anual ou Congresso em conjunto com os Corpos Gerentes do Sindicato, a Mesa da Assembleia Geral e activistas eleitos nos locais de trabalho.

Artigo 40º

Regimento

1- A convocação e funcionamento da Assembleia Geral de Delegados rege-se pelas disposições seguintes:

- a) A Assembleia Geral de Delegados pode reunir em sessão plenária na sede ou descentralizada pelos cinco distritos.
- b) A forma da reunião da Assembleia Geral de Delegados consta da respectiva convocatória e é determinada em função dos assuntos a debater.

Artigo 41º

Reuniões Extraordinárias

1- A Assembleia Geral de Delegados reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da Comissão Executiva;
- b) A solicitação da Direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos 1/10 dos seus membros.

2- Os pedidos de convocação da Assembleia Geral de Delegados devem ser dirigidos e fundamentados por escrito à Comissão Executiva, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3- Tendo em consideração os assuntos a debater, a Comissão Executiva delibera sobre a forma de reunião da Assembleia Geral de Delegados.

Artigo 42º

Convocação

1- A Assembleia Geral de Delegados é convocada pela Comissão Executiva, através de convocatória a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada a Assembleia Geral de Delegados é convocada com a antecedência mínima de 24 horas, através do meio de comunicação mais eficaz.

Artigo 43º

Quórum

1- As reuniões da Assembleia Geral de Delegados têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias da Assembleia Geral de Delegados requeridas pelos seus membros não se realizam sem a presença de pelo menos 3/4 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova Assembleia Geral de Delegados antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 44º

Mesa da Assembleia Geral de Delegados

A mesa da Assembleia Geral de Delegados será constituída por membros da Comissão Executiva.

Artigo 45º

Votação

1- As deliberações da Assembleia Geral de Delegado são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2- A votação é por braço no ar, salvo se houver decisão em contrário da Assembleia.

Artigo 46º

Perda da Qualidade de Membro

A perda de qualidade de delegados sindical determina a sua exclusão da Assembleia Geral de Delegados.

Artigo 47º

Comissões

A Assembleia Geral de Delegados pode deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

Artigo 48º

Assembleias Gerais de Delegados Regionais ou Sectoriais

No âmbito das atribuições das alíneas a), b) e c) do artigo 38º, podem realizar-se assembleias de delegados por áreas regionais ou sectores de actividade.

SECÇÃO II

Dos órgãos e corpos gerentes do sindicato

SUBSECÇÃO I

Disposições Gerais

Artigo 49º

Órgãos do Sindicato

São órgãos do Sindicato:

- a) A Assembleia Geral;
- b) A Direcção;
- c) O Conselho Fiscalizador.

Artigo 50º

Corpos Gerentes

Constituem os corpos gerentes do Sindicato:

- a) A Direcção;
- b) A Comissão Executiva.

Artigo 51º

Capacidade Eleitoral

Podem eleger e ser eleitos para a Direcção, para o Conselho Fiscalizador e para a Mesa da Assembleia Geral, por voto directo e secreto, os associados do Sindicato, maiores de dezoito anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais

com mais de seis meses de filiação.

Artigo 52º

Duração do Mandato

A duração do mandato dos membros da Direcção, do Conselho Fiscalizador e da Mesa da Assembleia Geral é de quatro anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 53º

Gratuidade do Cargo

1- O exercício de qualquer cargo na Direcção, no Conselho Fiscalizador e na Mesa da Assembleia Geral é gratuito.

2- Os dirigentes têm direito a ser reembolsados pelo Sindicato de todas as importâncias que deixarem de auferir, por motivo do desempenho das suas funções sindicais.

Artigo 54º

Destituição dos membros da Direcção, do Conselho Fiscalizador e da Mesa da Assembleia Geral

1- Os membros da Direcção, do Conselho Fiscalizador e da Mesa da Assembleia Geral podem ser destituídos em Assembleia Geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

2- A destituição de pelo menos 50% dos membros de um ou mais órgãos determina a realização de eleições extraordinárias para esse órgão, no prazo máximo de 90 dias.

3- A Assembleia Geral que proceder à destituição nos termos do número anterior elege uma Comissão Provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

4- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, são substituídos pelos respectivos membros suplentes.

SUBSECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 55º

(Assembleia Geral)

A Assembleia Geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 56º

Competência da Assembleia Geral

Compete em especial à Assembleia Geral:

a) Eleger os membros da Direcção, do Conselho Fiscalizador e da Mesa da Assembleia Geral;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da Mesa da Assembleia Geral, da Direcção e do Conselho Fiscalizador;

c) Aprovar o Plano de Actividades e Orçamento para o ano seguinte, até 15 de Dezembro, bem como o Relatório de Actividade e Contas até 30 de Abril;

d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a Assembleia Geral a decidir conscientemente;

e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da Direcção;

f) Autorizar a Direcção a alienar ou onerar bens imóveis ou a adquirir qualquer bem de valor igual ou superior ao orçamento desse ano;

g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

h) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;

i) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;

j) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos.

Artigo 57º

Mesa da Assembleia Geral

1- A Mesa da Assembleia Geral é constituída, no máximo, por 5 membros efectivos e 3 suplentes, sendo 1 deles o Presidente, outro o Vice-presidente e os restantes Secretários, funcionando sempre com número ímpar de elementos.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, os membros são substituídos pela ordem ascendente dos cargos que ocupam na lista.

3- A composição da Mesa da Assembleia Geral é decidida pelos presentes, na impossibilidade de cumprir o previsto no número anterior.

Artigo 58º

Competências do Presidente da Mesa da Assembleia Geral

Compete, em especial ao Presidente:

a) Convocar as reuniões da Assembleia Geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato;

b) Presidir às reuniões da Assembleia Geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos da Mesa da Assembleia Geral, que dá posse à Direcção e ao Conselho Fiscalizador;

d) Comunicar à Assembleia Geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 59º

Competências dos Secretários

Compete, em especial, aos Secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da Assembleia Geral;

c) Redigir as actas;

d) Informar os associados das deliberações da Assembleia Geral;

e) Coadjuvar o Presidente da Mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da Assembleia Geral.

Artigo 60º

Atribuições e Competências da Mesa da Assembleia Geral

1- A Mesa da Assembleia Geral exerce as atribuições que lhe forem cometidas pelos presentes Estatutos e por deliberação da Assembleia Geral.

2- Compete, em especial, à Mesa da Assembleia Geral e, só no caso de total impossibilidade a associados por si mandatados, presidir às reuniões da Assembleia Geral descentralizada.

3- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à Mesa da Assembleia Geral nos 8 ou 15 dias seguintes à convocação da Assembleia Geral, conforme se trate dos casos previstos nos nºs 1 ou 2 do artigo 62º, respectivamente.

4- A Mesa da Assembleia Geral assegurará, na medida do possível que, antes da reunião da Assembleia Geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

5- As actas das reuniões da Assembleia Geral são assinadas pelos membros da Mesa da Assembleia Geral.

Artigo 61º

Reuniões da Assembleia Geral

1- A Assembleia Geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

a) De 4 em 4 anos, para exercer as competências previstas na alínea a) do Artigo 56º.

b) Anualmente, para exercer as competências previstas na alínea c) do artigo 56º.

2- A Assembleia Geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a Mesa da Assembleia Geral o entender necessário;

b) A solicitação da Direcção;

c) A requerimento de, pelo menos, 50% dos Delegados em exercício de funções;

d) A requerimento de, pelo menos, 10% ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 62º

Convocação

1- A convocação da Assembleia Geral é feita pelo Presidente da Mesa ou, em caso de impedimento pelo seu substituto, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, dois dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias, da qual deverá, obrigatoriamente, constar a ordem de trabalhos.

2- O prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios das reuniões previstas no artigo 56º é de:

a) 30 dias nos casos das alíneas b), c), f) e h);

b) 60 dias nos casos da alínea a);

c) 45 dias nos casos da alínea g).

3- Os requerimentos de convocação da Assembleia Geral Extraordinária devem ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 do artigo 61º, o Presidente da Mesa deve convocar a Assembleia Geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo será de 60 dias.

Artigo 63º

Quórum

1- As reuniões da Assembleia Geral têm início à hora marcada, verificada a existência de quórum pelo Presidente da Mesa ou uma hora depois com a presença de qualquer número de associados, salvo o disposto nos números seguintes.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto nas alíneas c) e d) do nº 2 do artigo 61.º dos Estatutos do Sindicato, não se realizam sem a presença de, pelo menos 3/4 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- A não realização da Assembleia Geral Extraordinária, convocada nos termos das alíneas c) e d) do nº 2 da artigo 61º dos Estatutos, por falta dos associados requerentes, implica que estes suportem todas as despesas a que derem azo com a convocatória e percam o direito de convocar nova Assembleia Geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 64º

Local

1- As reuniões da Assembleia Geral podem realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à Mesa da Assembleia Geral deliberar sobre a forma de realização da Assembleia Geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 65º

Assembleia Geral Descentralizada

1- A participação dos associados nas reuniões da Assembleia Geral descentralizada faz-se de acordo com os procedimentos previamente organizados pela Mesa da Assembleia Geral.

2- Com a convocação da Assembleia Geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

Artigo 66º

Votação

1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos. Em caso de empate procede-se a nova votação e mantendo-se o empate fica a deliberação adiada para nova reunião.

2- Salvo casos previstos nas disposições especiais relativas a eleições não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

SUBSECÇÃO III

Da direcção

Artigo 67º.

Composição

1- A Direcção do Sindicato é composta por 55 elementos efectivos e 25 suplentes, sendo, no mínimo, 30 efectivos e 9 suplentes do Distrito do Porto e 5 efectivos e 3 suplentes de cada um dos Distritos de Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real.

2- Os membros suplentes suprem, prioritariamente, as faltas dos membros efectivos dos respectivos Distritos.

Artigo 68º

Orgânica e funcionamento

1- A Direcção na sua primeira reunião deve:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros.
- b) Eleger a Comissão Executiva;
- c) Definir as atribuições da Comissão Executiva;

Artigo 69º

Competências

Compete à Direcção, em especial:

- a) Nomear os representantes do Sindicato;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes Estatutos;
- c) Elaborar e apresentar, anualmente, à Assembleia Geral o Plano de Actividades e o Orçamento, bem como o Relatório de Actividades e Contas;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos Estatutos;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos do Sindicato e definir a política de pessoal;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no acto de posse da nova Direcção;
- g) Submeter à apreciação da Assembleia Geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

Artigo 70º

Reuniões e deliberações

1- A Direcção reunirá, em princípio, uma vez por mês, e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2- A Direcção só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

3- Podem assistir às reuniões da Direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os membros suplentes da Direcção e os membros efectivos e suplentes da Mesa da Assembleia Geral.

Artigo 71º

Responsabilização do Sindicato

1- Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 membros da Direcção devidamente mandatados.

2- A Direcção pode constituir mandatários para a prática de determinados actos devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 72º

Perda de Mandato

1- Perdem a qualidade de membros da Direcção do Sindicato, aqueles que:

- a) Faltarem injustificadamente a mais de 3 reuniões consecutivas ou 6 interpoladas, no mandato;
- b) Sejam objecto de qualquer sanção disciplinar, nos termos dos presentes Estatutos.

2- Seguem-se, com as necessárias adaptações os procedimentos previstos no artigo 20º.

Artigo 73º

Comissão Executiva

1- A Comissão Executiva tem por funções a coordenação da actividade do Sindicato, a gestão administrativa, financeira e de pessoal de acordo com os presentes Estatutos e as orientações aprovadas pela Direcção, reunindo sempre que necessário, no mínimo uma vez por semana, salvo justo impedimento.

2- Compete em especial à Comissão Executiva o exercício do poder disciplinar, a admissão e rejeição dos pedidos de inscrição dos associados.

3- A Comissão Executiva é presidida por um Coordenador, a quem cabe a representação do STFPSN em juízo e fora dele, sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 69º.

4- A Comissão Executiva é eleita pela Direcção de entre listas com número ímpar de 7 a 11 dos seus membros apresentadas a sufrágio, encabeçadas por um candidato a coordenador e com funções atribuídas aos restantes elementos.

SUBSECÇÃO IV

Do Conselho Fiscalizador

Artigo 74º

Composição, destituição e demissão

1- O Conselho Fiscalizador compõe-se de 3 membros efectivos e 2 suplentes, eleitos pela Assembleia Geral.

2- Na sua primeira reunião após eleição, o Conselho Fiscalizador cumpre com o disposto na alínea f) do art. seguinte.

Artigo 75º

Competência e reuniões

Compete ao Conselho Fiscalizador:

- a) Examinar a contabilidade do Sindicato;
- b) Fiscalizar a actuação dos membros dos órgãos do Sindicato no âmbito económico e financeiro;
- c) Dar parecer sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório de actividades e contas apresentados pela Direcção;
- d) Elaborar actas das suas reuniões;
- e) Apresentar à Direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato;
- f) Eleger um Coordenador, a quem compete, designadamente, convocar as reuniões.
- g) Reunir, pelo menos, uma vez de seis em seis meses.

SUBSECÇÃO V

Da eleição da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscalizador

Artigo 76º

Assembleia Geral Eleitoral

1- Os membros da Direcção, da Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Fiscalizador são eleitos por uma Assembleia Geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua convocação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
 - b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até quatro meses antes àquele em que foi convocada.
- 2- A organização do processo eleitoral compete à Mesa da Assembleia Geral que deve, nomeadamente:
- a) Marcar a data das eleições;
 - b) Convocar a Assembleia Geral eleitoral;
 - c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
 - d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
 - e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
 - f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
 - g) Promover a constituição das mesas de voto;
 - h) Promover a confecção dos boletins de voto;
 - i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 77º

Inelegibilidades

Os associados não podem ser candidatos a mais de um órgão, nem integrar mais de uma lista.

Artigo 78º

Processo Eleitoral

1- As eleições devem ter lugar, no máximo, nos 2 meses seguintes ao termo do mandato dos membros da Direcção, da Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Fiscalizador.

2- A convocação da Assembleia Eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, 2 dos jornais mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 79º

Cadernos Eleitorais

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e suas delegações, no prazo de 10 dias após a data da convocação da Assembleia Eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a Mesa da Assembleia Geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a recepção da reclamação.

Artigo 80º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à Mesa da Assembleia Geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos à Direcção, à Mesa da Assembleia Geral e ao Conselho Fiscalizador;
- b) Do termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidaturas têm de ser subscritas por, pelo menos, 1/10 ou 500 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos são identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação de serviço onde trabalham.

4- Os associados subscritores da candidatura são identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e serviço onde trabalham.

5- As listas de candidatura só são consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- A apresentação das listas de candidatura deve ser feita até 30 dias após a data da convocação da Assembleia Geral eleitoral.

7- O primeiro subscritor de cada lista candidata é o res-

ponsável pela candidatura, devendo fornecer à Mesa da Assembleia Geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a Mesa da Assembleia Geral comunica com a lista respectiva.

Artigo 81º

Listas

1- A Mesa da Assembleia Geral verifica a regularidade das candidaturas nos 10 dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista a suprir as irregularidades encontradas, toda a documentação é devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com a indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deve saná-las no prazo de 3 dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a Mesa da Assembleia Geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à Mesa da Assembleia Geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão fixados na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 82º

Comissão de Fiscalização

1- Será constituída uma Comissão de Fiscalização composta pelo presidente da Mesa da Assembleia Geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à Comissão de Fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à Mesa da Assembleia Geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A Comissão de Fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo anterior.

Artigo 83º

Campanha Eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 81º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha eleitoral é orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colocada ou distribuída no interior da sede e das delegações do Sindicato qualquer forma de propaganda das listas, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, naquelas instalações.

3- O Sindicato comparticipa nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, em montante igual para todos, a fixar pela Direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 84º

Mesas de Voto

1- As mesas de voto funcionam nos locais a determinar pela Mesa da Assembleia Geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos filiados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2- A Mesa da Assembleia Geral promove até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto, que são compostas por um representante da Mesa da Assembleia Geral que preside e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais compete exercer as funções de secretário.

3- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral no seu âmbito, bem como pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decurso da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos membros presentes, tendo o Presidente voto de qualidade sempre que ocorra empate na votação.

4- O horário de funcionamento da Assembleia Geral eleitoral é objecto de deliberação da Mesa da Assembleia Geral.

Artigo 85º

Votação

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) No referido envelope conste o número e assinatura do associado, acompanhado de cópia do Bilhete de Identidade;
- c) Este envelope introduzido noutra, endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral.

4- Só são considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação ou com data de carimbo do correio anterior.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 86º

Boletins de Voto

1- Os boletins de voto são editados pelo Sindicato sob controlo da Mesa da Assembleia Geral com forma rectangular e dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, sendo impressos em papel liso e não transparente sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto são impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dis-

postas horizontalmente pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 80º dos presentes estatutos, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estão à disposição dos associados no próprio acto eleitoral.

4- Para os efeitos previstos no nº3 do artigo 85º, o associado deverá requerer ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral o boletim de voto, que lhe será entregue na sede do Sindicato ou suas delegações até 5 dias antes da data da Assembleia Geral eleitoral.

5- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 87º

Eleições

1- A identificação dos eleitores é feita através do cartão de associado do Sindicato, acompanhado de qualquer documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Identificado o eleitor, este recebe das mãos do Presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3- O eleitor deve dirigir-se à câmara de voto situada na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4- Voltando para junto da mesa o eleitor entrega o boletim ao presidente da mesa, que o introduz na urna de voto, enquanto os secretários descarregam os votos nos cadernos eleitorais, que o eleitor assina em local apropriado.

5- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 88º

Contagem dos Votos

1- Logo que a votação tenha terminado, procede-se em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas, a Mesa da Assembleia Geral procede ao apuramento final elaborando a respectiva acta, que é afixada na sede do Sindicato e suas delegações, fazendo a proclamação da lista vencedora.

Artigo 89º

Recurso

1- Pode ser interposto recurso com o fundamento em qualquer irregularidade do acto eleitoral, o qual é apresentado à Mesa da Assembleia Geral até 3 dias após a afixação dos resultados.

2- A Mesa da Assembleia Geral aprecia o recurso devidamente fundamentado no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 90º

Posse

A posse dos membros eleitos é conferida, nos termos dos presentes estatutos, no prazo de 30 dias após a proclamação dos resultados, salvo se tiver havido recurso caso em que a posse será conferida no prazo de 15 dias após a decisão da Mesa da Assembleia Geral.

Artigo 91º

Regime Supletivos

A interpretação e a integração de lacunas das disposições da presente Subsecção são da competência da Mesa da Assembleia Geral.

SECÇÃO III

Da organização distrital

Artigo 92º

Delegações Distritais ou Regionais

1- O Sindicato tem uma delegação em cada um dos distritos de Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real e/ou nas sedes das regiões administrativas que vierem a ser criadas.

2- As delegações distritais ou regionais representam, preferencialmente, os associados do Sindicato, cujo local de trabalho ou a área da residência no caso dos aposentados abrangem.

3- As delegações representam o Sindicato nos respectivos distritos, ou áreas geográficas, no desempenho dos objectivos e competências que lhe estão estatutariamente atribuídas.

CAPÍTULO VI

Da administração financeira

Artigo 93º

Receitas

Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas gerais e suplementares específicas, dos associados;
- b) As receitas extraordinárias e financeiras;
- c) As contribuições voluntárias.
- d) Todas as quantias provenientes de acordos ou contratos.

Artigo 94º

Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2- Será constituído um Fundo para Financiamento do Serviço de Contencioso, ao qual será afectado, o mínimo, de 5% das quotizações gerais dos sócios.

3- A partir do saldo da conta de gestão constituir-se-á um

Fundo de Reserva Sindical, no valor mínimo de 20% do respectivo saldo anual, destinada a fazer face a circunstâncias imprevistas.

4- A utilização do Fundo de Reserva Sindical depende de autorização prévia da Assembleia Geral.

CAPÍTULO VII

Da revisão dos estatutos

Artigo 95º

Revisão

1- Os presentes Estatutos só podem ser alterados pela Assembleia Geral, expressamente convocada para o efeito.

2- A convocatória da Assembleia Geral a que se refere o número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias e publicada nos dois jornais mais lidos na área do Sindicato.

3- As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

4- Apenas podem participar nesta Assembleia Geral os associados no pleno gozo dos seus direitos, com mais de seis meses de filiação.

CAPÍTULO VIII

Fusão, integração e dissolução

Artigo 96º

Fusão, integração e dissolução

1- A fusão, integração e a dissolução do Sindicato só se verifica por deliberação da Assembleia Geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por maioria de, pelo menos, 3/4 do número total dos votos validamente expressos.

2- Apenas podem participar nesta Assembleia Geral os associados no pleno gozo dos seus direitos, com mais de seis meses de filiação.

Artigo 97º

Forma de fusão e dissolução

A Assembleia Geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deve, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processa, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

ANEXO I

Regulamento do direito de tendência a que se refere o n.º 4 do artigo 11º dos estatutos

Artigo 1º

Direito de organização em tendência

1- Aos Associados do STFPSN é assegurado o direito de se organizarem em tendências.

2- O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva da Assembleia Geral do STFPSN

Artigo 2º

Competências

As tendências são dotadas das competências constantes deste regulamento

Artigo 3º

Constituição

1- A constituição das tendências efectua-se através de requerimento assinado por todos os associados proponentes que a integram, dirigido ao Presidente da Assembleia Geral, com indicação obrigatória da sua designação.

2- O requerimento a que se refere o número precedente deve conter a identificação pessoal e profissional dos associados proponentes, e a indicação através de nome completo do elemento que a representa.

3- Cada tendência terá de representar um número mínimo de associados correspondente a 5% dos filiados no STFPSN ou 500 associados.

Artigo 4º

Reconhecimento

Serão reconhecidas as tendências que obedecendo aos princípios do art. 11º dos Estatutos e deste regulamento sejam aprovadas em assembleia geral

Artigo 5º

Deveres

1- As tendências tem como principal objecto o reforço e unidade de todos os trabalhadores Associados do STFPSN.

Para efeitos do número precedente, as tendências devem, essencialmente:

2- Apoiar, divulgar e contribuir para o cumprimento de todas as deliberações dos órgãos estatutários do STFPSN;

3- Junto dos trabalhadores que representam desenvolver acções tendentes ao reforço da unidade e dos ideais do STFPSN;

4- Empenhar-se no reforço do movimento sindical em que se integra, evitando toda e qualquer acção tendente ao seu enfraquecimento.

Registado em 25 de Junho de 2012 ao abrigo do artigo 449.º do Código do trabalho, sob o n.º 58 a fl. 148 do livro n.º 2.

Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública - Alteração

Alteração aprovada em X Congresso, realizado em 30 de maio de 2012, com última alteração dos estatutos publicada, no BTE, 1.ª Série, n.º 24, de 29/6/2004.

CAPÍTULO I

Artigo 1º

Denominação e âmbito

1- A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, abreviadamente designada por Federação, é uma associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados representativos de trabalhadores que, independentemente da natureza jurídica do respectivo vínculo, exerçam a sua actividade profissional, permanente ou transitória, na Administração Pública, nos órgãos do Estado que desenvolvam funções materialmente administrativas e, nomeadamente, nos institutos públicos, nas associações públicas, nas empresas públicas ou concessionárias de serviços públicos do sector público administrativo, bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam actividade de utilidade pública ou de solidariedade social e ainda daqueles que, qualquer que seja a sua relação contratual, se encontrem ao serviço de instituições de economia social, de ensino particular e cooperativo, bem como em entidades gestoras de serviços, actividades e funções públicas que tenham sido ou venham a ser objecto de privatização.

2- (...)

Artigo 9º

Solidariedade

(...)

(...) interesses, desde que a Assembleia Geral assim o delibere.

Artigo 14º

Aceitação ou recusa de filiação

1- (...) ser ratificada pela Assembleia Geral na sua (...).

2- () representar na reunião da Assembleia Geral referida (...).

Artigo 15º

Direitos dos associados

a) (...)

b) () Federação nomeadamente na reuniões da Assembleia Geral e do congresso (...);

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

Artigo 17º

Deveres dos associados

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) Enviar à direcção nacional os nomes dos seus representantes na Assembleia Geral, de acordo (...);

j) (...)

k) (...)

Artigo 19º

Readmissão

Os associados (...) apreciado em Assembleia Geral e votado (...).

Artigo 20º

Órgãos

1- Os órgãos da Federação são:

a) (...)

b) A assembleia geral;

c) (...)

d) (...)

e) (...)

2- (...)

Artigo 21º

Funcionamento dos órgãos

(...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;

e) (...)

f) (...)

g) (...)

Artigo 23º

Natureza do Órgão

O Congresso () da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais

Artigo 24º

Composição e representação

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Cabe à Assembleia Geral deliberar (...).

Artigo 25º

Competências

- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) Definir os critérios para a composição da assembleia geral.
- e) (...)

Artigo 27º

Convocatória e regulamento do congresso

- 1- O congresso realizar-se-á mediante decisão da assembleia geral(...).
- 2- A assembleia geral que decidir da convocação do congresso aprovará o seu orçamento e fixará o local, a duração, os objectivos e a ordem de trabalhos do mesmo.
- 3- O regulamento do congresso é o constante do anexo I, o qual faz parte integrante dos presentes estatutos.

Artigo 28º

Reuniões

- 1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, podendo ter lugar nos seis meses anteriores ou posteriores, ao termo daquele período.
- 2- (...)
- a) Por deliberação da assembleia geral;
- b) (...)
- 3- reduzido por deliberação da assembleia geral, sem prejuízo ().

Artigo 31º

Candidaturas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- As listas candidatas à direcção nacional da Federação devem respeitar a representatividade relativa entre os diferentes sindicatos filiados.
- 4- O processo eleitoral rege-se pelo regulamento constante do anexo II, o qual faz parte integrante dos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Assembleia Geral

Artigo 32º

Composição e representação

- 1- A assembleia geral é constituída pelos sindicatos filiados.
- 2- (...) regional e sectorial e constam do anexo III.
- 3- (...) nos trabalhos da assembleia geral.
- 4- Poderão participar na Assembleia Geral sindicatos (...).
- 5- (...)

Artigo 33º

Competências

- Compete em especial à assembleia geral:
- a) (...)
 - b) (...)
 - c) (...)
 - d) (...)
 - e) (...)
 - f) (...)
 - g) (...)
 - h) Aprovar o regulamento da assembleia geral e deliberar (...);
 - i) (...);
 - j) (...)
 - k) (...)

Artigo 34º

Reuniões

- 1- 1 – A assembleia geral reúne em sessão ordinária:
 - a) (...)
 - b) (...)
 - c) Por deliberação da assembleia geral;
 - d) (...)
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente:
 - a) (...)
 - b) (...)

Artigo 35º

Deliberações

- 1- As deliberações da assembleia geral são ().
- 2- (...).

Artigo 36º

Convocação

- 1- A convocação da assembleia geral é feita ().
- 2- (...).
- 3- No caso de a assembleia geral ser convocada ao abrigo (...).

Artigo 37º

Mesa da assembleia geral

- A mesa da assembleia geral é constituída ().

Artigo 38º

Composição

- A Direcção Nacional é composta por um número entre vinte e vinte e cinco membros.

Artigo 39º

Mandato e cessação

- 1- (o actual corpo do artigo)
- 2- A cessação de funções da Direcção Nacional só ocorre após a tomada de posse dos novos elementos eleitos no congresso electivo seguinte, excepto se for destituída, nos termos estatutários.

Artigo 40º

Cooptação

- 1- Sendo admitidos () proporá à assembleia geral a cooperação ().
- 2- (...) facto a assembleia geral.
- 3- (...) a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 41º

Perda do mandato

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...) recurso para a assembleia geral.
- 4- () destituídos pela assembleia geral que haja (...).

Artigo 42º

Competências

- (...)
- a) (...)
 - b) (...)
 - c) (...)
 - d) (...)
 - e) (...)
 - f) (...) aprovadas pela assembleia geral, quer a (...);
 - g) (...) para parecer e à assembleia geral para a aprovação;
 - h) (...);
 - i) Apreciar e propor à assembleia geral a aprovação ();
 - j) j) (...)
 - k) k) (...)
 - l) Convocar a assembleia geral;
 - m) (...)
 - n) (...)

Artigo 47º

Obrigações perante terceiros

() da resolução da assembleia geral (...) nos termos do número 2 do artigo 43º dos presentes estatutos.

Artigo 51º

Composição

- 1- (...) eleitos pela assembleia geral mediante (...).
- 2- aprovada pela assembleia geral nos termos (...).
- 3- (...).

Artigo 53º

Competências

- (...)
- a) (...)
 - b) (...)
 - c) Responder perante a assembleia geral e requerer (...);
 - d) (...)
 - e) (...)

Artigo 61º

Recurso

- 1- (...) cabe recurso para a assembleia geral que (...).
- 2- (...).
- 3- (...)

Artigo 64º

Orçamento e plano de actividades, Relatório e contas

- 1- O orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, são aprovados pela assembleia geral, até 15 de Dezembro do ano anterior ao qual respeitam.
- 2- O relatório e as contas do ano anterior, são aprovados pela assembleia geral, até 30 de Abril do ano seguinte.

Artigo 65º

Símbolo e Bandeira

- 1- A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais tem por símbolo as letras FPS inscritas (...).
- 2- A bandeira da Federação é (), as palavras “Federação”, em vermelho, e “Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais”, em branco (...).

Artigo 66º

Competência

(...) Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais só poderá ()

ANEXO I

Regulamento do congresso

CAPÍTULO I

Designação e objectivos

Artigo 1º

(Designação, data, local, objectivos e ordem de trabalhos)

- 1- O Congresso da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública é, de acordo com os Estatutos, o seu órgão deliberativo máximo.

2- O congresso terá lugar no local, data e com os objectivos e a ordem de trabalhos que forem aprovados pela Assembleia Geral, nos termos do disposto no número 2, do artigo 27º dos Estatutos.

CAPÍTULO II

Constituição e representação

Artigo 2º

Constituição

O Congresso é constituído por delegados, expressamente para tal eleitos ou designados entre dirigentes, delegados e activistas sindicais dos Sindicatos filiados na Federação.

Artigo 3º

Delegados

1- O processo de designação de delegados é da responsabilidade de cada Sindicato, sendo o seu número proporcional ao número de trabalhadores nele filiados, definidos pelos dados dos cadernos do último acto eleitoral dos respectivos corpos gerentes, anterior ao Congresso, na base de um delegado por cada 350 sócios activos, tendo cada Sindicato filiado direito a, pelo menos, 5 delegados.

2- São delegados por inerência os membros da Direcção Nacional.

3- Os Sindicatos deverão procurar que na designação dos delegados seja tido em especial consideração o critério de que se tratem dos dirigentes e activistas que reúnem as melhores condições para darem um contributo activo, não só no Congresso, mas também na sua preparação e, posteriormente, para levar à prática as deliberações tomadas.

Artigo 4º

Convidados

1- Poderão ser convidados a assistir ao Congresso:

- a) Organizações sindicais;
- b) Associações sócio-profissionais;
- c) Comissões Sindicais, Comissões de Trabalhadores, Comissões de Aposentados ou outras existentes no sector;
- d) Dirigentes ou ex-dirigentes dos Sindicatos que não sejam delegados;
- e) Outras pessoas ou organizações que a Direcção Nacional entenda convidar

2- As organizações referidas no ponto anterior, poderão usar da palavra para saudar o Congresso.

CAPÍTULO III

Inscrição

Artigo 5º

Prazo e ficha de inscrição

1- A inscrição de delegados será apresentada pelos Sindicatos à Direcção Nacional até 10 dias antes do início do Congresso.

2- A inscrição faz-se mediante preenchimento de uma ficha oportunamente fornecida pela Direcção Nacional.

Artigo 6º

Lista de inscrição

1- A Direcção Nacional tornará pública, através de carta/circular dirigida aos Sindicatos, até 5 dias antes do Congresso, a lista com a identificação de todos os delegados.

2- As reclamações às listas de delegados poderão ser feitas nos 2 dias posteriores ao da recepção das mesmas pelos Sindicatos, sendo a deliberação tomada pela Direcção Nacional nos 2 dias seguintes.

CAPÍTULO IV

Organização e preparação

Artigo 7º

Organização e preparação do congresso

Os trabalhos de organização e preparação do Congresso são da competência da Direcção Nacional, de acordo com o artigo 29º dos Estatutos da Federação.

Artigo 8º

Discussão preparatória

Os trabalhos de preparação do Congresso decorrerão da seguinte forma:

1- Até 40 dias antes do congresso, a Direcção Nacional enviará a todos os Sindicatos os documentos-base preparatórios do Congresso.

2- Todas as propostas de alteração aos documentos deverão ser apresentadas à Direcção Nacional até 20 dias antes do congresso, de forma a que até 10 dias antes do congresso, possam ser enviados aos Sindicatos os documentos finais a submeter ao Congresso.

3- As propostas de alteração não contempladas nos projectos finais, serão apresentadas para discussão no Congresso desde que tal seja solicitado por escrito à Direcção Nacional, até 5 dias antes do congresso, por qualquer dos Sindicatos filiados.

CAPÍTULO V

Mesa e funcionamento

Artigo 9º

Mesa

A Mesa do Congresso é constituída pela Direcção Nacional da Federação e presidida por um dos seus membros, a escolher entre si.

Artigo 10º

Competência da Mesa

Compete à Mesa do Congresso garantir o correcto funcionamento dos trabalhos na observância dos princípios democráticos e de acordo com o regulamento a aprovar, bem como elaborar a respectiva acta.

Artigo 11º

Quórum e registo de presenças

1- O Congresso funcionará estando presente a maioria dos delegados inscritos.

2- Será elaborado um registo de presenças de delegados no início de cada período de funcionamento.

Artigo 12º

Regulamento de funcionamento

Para além do disposto no presente regulamento, e complementarmente ao mesmo, a assembleia geral aprovará com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data de início do congresso, um conjunto de normas de natureza funcional.

CAPÍTULO VI

Diversos

Artigo 13º

Edições

É da responsabilidade da Direcção Nacional a edição de todos os documentos para o Congresso, bem como materiais de informação e propaganda.

Artigo 14º

Conclusões

As conclusões do Congresso serão divulgadas aos trabalhadores do sector e outras organizações e entidades que a Federação assim o entenda.

Artigo 15º

Órgãos de Comunicação Social

Cabe à Direcção Nacional convidar os órgãos de Comunicação Social a estarem presentes no Congresso.

Artigo 16º

Dúvidas e casos omissos

As dúvidas e casos omissos deste Regulamento serão sempre decididos pela Direcção Nacional.

ANEXO II

Regulamento eleitoral da direcção nacional

Artigo 1º

A organização do processo de eleição da Direcção Nacional da Federação compete a uma Comissão Eleitoral constituída por três membros da Mesa, dos quais um presidirá, e por um representante de cada lista concorrente.

Artigo 2º

Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Verificar a conformidade e promover a distribuição dos boletins de voto aos delegados;
- d) Fiscalizar o acto eleitoral.

Artigo 3º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à Mesa da lista contendo a designação dos membros a eleger, acompanhada de :

- a) Identificação dos seus componentes (nome, idade, estado civil, número e data do BI ou CC, categoria profissional, serviço onde trabalha, morada, número de sócio e Sindicato a que pertence, funções sindicais) e do órgão a que se candidatam;
- b) Declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura;
- c) Identificação do representante na Comissão Eleitoral;
- d) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2- O prazo para apresentação de candidaturas termina quatro horas antes da hora prevista para o início do acto eleitoral.

Artigo 4º

1- A Comissão Eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora após o encerramento do prazo de entrega das listas.

2- No caso de existirem irregularidades ou deficiências a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista ou, na sua falta, a qualquer outro dos subscritores, que promoverá o suprimento dessas irregularidades ou deficiências até uma hora após a devolução da documentação.

3- Findo o prazo do número anterior a Comissão Eleitoral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 5º

A cada uma das listas de candidatura definitivamente aceites será atribuída uma letra de acordo com a ordem de entrega do processo.

Artigo 6º

As listas de candidatura serão distribuídas aos Delegados e afixadas no local do Congresso até uma hora antes da hora marcada para o início do acto eleitoral.

Artigo 7º

1- Os boletins de voto serão em papel liso, sem marcas ou sinais exteriores e com as dimensões apropriadas.

2- Cada boletim de voto conterá impressa a designação do Congresso, o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes, à frente das quais será impresso um quadrado.

Artigo 8º

Serão considerados votos numa lista, os que tiverem uma cruz no quadrado correspondente, nulos os que tiverem outro qualquer sinal e brancos os que não contiverem qualquer sinal.

Artigo 9º

1- A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de um cartão com fotografia, após o que será entregue pela Mesa um boletim de voto.

2- O eleitor assinará a lista de presenças da respectiva sessão.

3- Após a inscrição do voto este será dobrado em quatro introduzido na urna e descarregado no caderno eleitoral.

Artigo 10º

Cada mesa de voto será constituída por um representante da Mesa do Congresso e de cada uma das listas candidatas.

Artigo 11º

1- Terminada a votação proceder-se-à à contagem dos votos e à elaboração da Acta de cada mesa, que depois de assinada será entregue à Comissão Eleitoral.

2- A Acta final, elaborada pela Comissão Eleitoral, será entregue à Mesa do Congresso após o que esta proclamará a lista vencedora.

ANEXO III

Critérios para a composição da Assembleia Geral da Federação

1- A assembleia geral da Federação terá a seguinte composição:

a) (...)

b) Representantes (...) centrais, das direcções regionais autónomas, de todas as (...) sendo:

1 do STCDE;

9 do STFPS do Centro;

11 do STFPS do Norte;

21 do STFPS do Sul e Regiões Autónomas

2- (...)

3- Caso ocorra a filiação de novos sindicatos na Federação, a assembleia geral definirá, por proposta da direcção nacional, o número de representantes desses sindicatos que a passam a integrar.

4- (...) sindicatos à assembleia geral será (...)

5- (...)

Registado em 26 de Junho de 2012 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60 a fl. 148 do livro n.º 2.

STTM - Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa - Alteração

Alteração aprovada em Assembleia geral extraordinária, realizada em 6 de Junho de 2012, aos estatutos publicados no BTE, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009

ARTIGOS ALTERADOS

Artigo 4º

1- Têm direito a filiar-se no S.T.T.M., os maquinistas, Factores, Encarregados de Tracção, Inspectores de Tracção, trabalhadores do posto de comando central bem como portadores de carta de condução de material circulante desde que, exerçam a sua actividade no Metropolitano de Lisboa.

2- O pedido de filiação deverá ser dirigido à Direcção em proposta fornecida, para esse efeito, pelo sindicato.

3- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

Artigo 51º

1- Os corpos gerentes são eleitos por quatro anos, em assembleia-geral eleitoral por meio de apresentação de listas.

2- Só podem ser eleitos para os corpos gerentes os sócios que:

a) Á data da marcação estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até seis meses antes da data da marcação.

Registado em 27 de Junho de 2012 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61 a fl. 148 do livro n.º 2.

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

Alteração aprovada em congresso, em 24 e 25 de maio de 2012, aos estatutos publicados no BTE, n.º 25, Série 1, de 08/07/2004

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1º

Denominação e âmbito subjectivo

A FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exercem a sua actividade nos sectores das abastecedoras de aeronaves, agências de viagens, agricultura, alimentação, alojamento, bebidas, cantinas, refeitórios e fábricas de refeição, jogos, restauração, tabacos, saúde e actividades sociais.

Artigo 2º

Âmbito geográfico

A FESAHT exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3º

Sede

A FESAHT tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4º

Natureza de classe

A FESAHT é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5º

Princípios fundamentais

A FESAHT orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6º

Liberdade

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação do sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7º

Unidade

A FESAHT defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8º

Democracia

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que a Federação preconiza assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 9º

Independência

A FESAHT define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato. Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10º

Solidariedade

A FESAHT cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11º

Sindicalismo de massas

A FESAHT assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12º

Estrutura superior

A FESAHT faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical nos sectores das abastecedoras de aeronaves, agências de viagens, alimentação, agricultura, alojamento, bebidas, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, jogo, restauração, tabacos, saúde e actividades sociais.

Artigo 13º

Objectivos

A FESAHT tem por objectivo, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade do projecto de justiça social iniciado com a revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;
- f) Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 14º

Competências

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Dirigir e coordenar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa, assegurando uma estreita cooperação entre os associados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abrangem os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Estudar as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Reclamar a aplicação e ou a revogação de leis do trabalho na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Reclamar a aplicação das convenções colectivas de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados;

h) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações com vista à formação profissional e sindical dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;

i) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

j) Participar no controlo da execução dos planos económico-sociais;

k) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

l) Participar nos organismos estatais relacionados com o sector que representa e de interesse para os trabalhadores;

m) Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical com vista ao reforço da organização e unidade do movimento sindical;

n) Associar-se ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores;

o) Representar os sindicatos no exercício de competências próprias destes quando para tal mandatada.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 15º

Associados

Têm o direito de se filiar na FESAHT os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1º e que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 16º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção nacional em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados.

Artigo 17º

Aceitação ou recusa de filiação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional.

2- Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado poderá recorrer dessa deliberação para o plenário e nele fazer-se representar, se o pretender, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 18º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos da Federação nos termos

dos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;

c) Participar nas actividades da Federação, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário (congresso), requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;

e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela Federação;

f) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democráticas das associações sindicais;

h) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 19º

Direito de tendência

1- A Federação, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer, colectivamente, a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 20º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar activamente nas actividades da Federação e manter-se delas informados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;

e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;

f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da

sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;

g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;

h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação e pela CGTP-IN em cuja estrutura se insere;

i) Divulgar as publicações da Federação;

j) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;

k) Comunicar à direcção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de vinte dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer alteração;

l) Manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa;

m) Enviar anualmente à direcção nacional, no prazo de vinte dias após a sua aprovação, o orçamento, plano de actividades, bem como o relatório e as contas.

Artigo 21º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente da Federação, desde que o façam por forma idêntica à de adesão;

b) Forem punidos com a sanção de expulsão;

c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos trabalhadores.

Artigo 22º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente, por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23º

Órgãos

1- Os órgãos da Federação são:

a) Congresso;

b) Plenário;

c) Direcção nacional;

d) Comissão de fiscalização.

2- A Direcção Nacional elegerá um Secretariado Executivo definindo o seu número e delegando competência.

Artigo 24º

Funcionamento dos órgãos

1- A composição dos órgãos deverá reflectir amplamente o princípio da democracia, para o que deverão ter no seu seio, designadamente, os trabalhadores mais conscientes, combativos e destacados na luta pela defesa dos interesses dos trabalhadores, das diversas correntes político-ideológicas, das principais empresas, dos diversos subsectores, das várias regiões e das diversas profissões e camadas específicas.

2- O funcionamento de cada órgão da Federação será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da Federação, a saber:

a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalho;

b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;

c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;

d) Exigência de quórum para as reuniões;

e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, da maioria qualificada;

f) Obrigatoriedade do voto presencial;

g) Elaboração de actas das reuniões;

h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;

i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 25º

Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos de membros dos órgãos da FESAHT não é remunerado.

2- A direcção nacional estabelecerá as compensações e contrapartidas que serão devidas aos membros dos órgãos da FESAHT pelo desempenho das suas funções sindicais quando delas resultarem prejuízos ou perdas de remuneração no seu trabalho profissional.

3- As propostas e compensações e contrapartidas referidas no número anterior serão precedidas de parecer da comissão de fiscalização e terão de ser aprovadas por, pelo menos, dois terços dos membros efectivos da direcção nacional.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 26º

Composição

1- O congresso é constituído pelos sindicatos filiados na Federação.

2- Compete ao plenário deliberar sobre a participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

3- O plenário que convoque o congresso fixará também o número de delegados entre 99 e 131 delegados.

Artigo 27º

Representação

1- Os membros da direcção nacional participam no congresso como delegados de pleno direito.

2- A representação de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados, havendo pelo menos três delegados por sindicato.

3- A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 28º

Competência

Compete ao congresso:

a) Discutir e deliberar sobre os objectivos programáticos da Federação;

b) Apreciar e deliberar sobre a actividade desenvolvida pelos demais órgãos da Federação;

c) Discutir e deliberar sobre as alterações aos estatutos;

d) Discutir e deliberar sobre a fusão, extinção ou dissolução e o consequente destino do património da Federação;

e) Discutir e deliberar sobre todos os assuntos que o plenário considere útil ou necessário submeter à sua apreciação e deliberação;

f) Eleger a direcção nacional.

Artigo 29º

Convocação e reuniões

1- A deliberação de convocar o congresso incumbe ao plenário e a convocatória deverá ser enviada aos sindicatos filiados com a antecedência mínima de 30 dias, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que o prazo pode ser de 15 dias.

2- O congresso reúne:

a) Por sua própria deliberação;

b) Por deliberação do plenário;

c) A requerimento da direcção nacional;

d) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos, ou sindicatos que representem no mínimo 10% do total de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

3- O congresso deverá reunir pelo menos uma vez de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas nas alíneas a), b) e f) do artigo 28º.

4- No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos das alíneas c) e d) do n.º 2, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

5- Das reuniões do congresso será elaborada a respectiva acta.

Artigo 30º

Regulamento e mesa do congresso

1- O congresso rege-se pelo regulamento constante do anexo I que faz parte integrante dos estatutos.

2- O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constarão do regulamento do congresso.

3- O plenário poderá, se o entender conveniente, designar uma comissão organizadora do congresso.

4- A composição da mesa do congresso é decidida pelo plenário, nela integrando o secretariado.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 31º

Plenário

1- O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.

2- Poderão participar no plenário sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 32º

Representação

1- A representação de cada sindicato no plenário é efectuada através de uma delegação constituída por um número de membros proporcional à sua representação sectorial, nos termos seguintes.

2- Em princípio, a delegação de cada sindicato será integrada pelos respectivos membros da direcção nacional.

3- Caso não sejam integrados na delegação do sindicato, os membros da direcção participarão também no plenário.

4- Na delegação prevista nos números anteriores, os sindicatos deverão promover a participação de outros membros dos diversos órgãos do sindicato, bem como de activistas ou delegados sindicais.

Artigo 33º

Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Definir as orientações para a actividade da Federação;
- b) Aprovar os estatutos e o regulamento eleitoral, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Destituir os membros da direcção nacional;
- d) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção nacional ou por qualquer dos outros órgãos da Federação;
- e) Eleger e destituir os membros da comissão de fiscaliza-

ção;

f) Deliberar sobre a integração, fusão, extinção, dissolução e consequente liquidação do património da Federação;

g) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção nacional, designadamente em matérias disciplinar e de recusa de filiação;

h) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;

i) Deliberar sobre a filiação, em associações ou organizações sindicais internacionais;

j) Aprovar, anualmente, as contas e o relatório de actividades até 31 de Março do ano seguinte, bem como o plano de actividades e o orçamento elaborados, pela direcção nacional, até 31 de Dezembro, após emissão dos respectivos pareceres pela comissão de fiscalização;

k) Deliberar sobre a necessidade de realização de congresso, fixando a data da sua realização, ordem de trabalho e regulamento;

l) Eleger uma comissão provisória de gestão, sempre que se verificar a demissão de, pelo menos, 50% dos membros da direcção nacional;

m) Aprovar o regulamento de funcionamento, podendo regular ainda, de forma autónoma e diferente, as reuniões do plenário para exercício das competências;

n) Ratificar os pedidos de filiação dos sindicatos.

Artigo 34ª

Reuniões

1- O plenário reúne em sessão ordinária:

a) Quadrienalmente no prazo de 90 dias após a eleição da direcção nacional, para eleger a comissão de fiscalização;

b) Anualmente, para exercer as funções previstas na alínea j) do artigo 33ª.

2- O plenário reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário;

b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;

c) A requerimento da comissão de fiscalização;

d) A requerimento de, pelo menos 25% dos sindicatos filiados, desde que representativos de, pelo menos, do número total de trabalhadores inscritos nos sindicatos federados.

3- O plenário pode reunir sectorialmente, com poderes deliberativos, para apreciar situações sectoriais específicas, não podendo, porém as respectivas deliberações contrariar decisões do plenário geral dos sindicatos.

Artigo 35º

Convocação

1- A convocação do plenário é feita pela direcção nacional com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de carta registada enviada a todos os sindicatos filiados.

2- Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e pelo meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 29º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à direcção nacional, que convocará o plenário

no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

Artigo 36º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída por cinco membros da direcção nacional, que escolherá de entre si quem presidirá.

Artigo 37º

Deliberações

1- A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

2- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

3- Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

4- O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, salvo o disposto no n.º 3 deste artigo, nos termos seguintes:

a) Até 10.000 trabalhadores sindicalizados um voto por cada 1.000 ou fracção;

b) Acima de 10.000 trabalhadores sindicalizados e por cada 3.000 ou fracção mais um voto.

SECÇÃO VI

Direcção nacional

Artigo 38º

Composição

A direcção da FESAHT é composta por 33 membros eleitos pelo congresso.

Artigo 39º

Mandato

A duração do mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 40º

Candidatura

Podem apresentar lista de candidatura para a direcção nacional:

a) A direcção nacional;

b) O mínimo de dois sindicatos federados ou sindicatos federados que representem, no mínimo, 25% do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos federados.

2- 15% dos delegados ao congresso, se se tratar de reunião deste órgão.

3- As listas serão constituídas por associados dos sindicatos filiados na Federação, devendo cada uma delas, ser compostas, pelo menos por dois terços dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais daqueles: sempre que possível, devem incluir os respectivos coordenadores (ou equiva-

lentes).

4- Nenhuma lista pode por si só representar mais de 50% de membros dos corpos gerentes de um só sindicato.

5- Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

6- A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

7- O processo eleitoral é regulado nos termos do anexo II que faz parte integrante destes estatutos.

Artigo 41º

Competência

Compete, em especial, à direcção nacional:

a) Dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com a orientação definida pelos órgãos competentes;

b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pelos sindicatos filiados e suas estruturas nos locais de trabalho e regionais das deliberações tomadas pelos órgãos competentes;

c) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

d) Promover a discussão colectiva das questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical e à Federação, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

e) Elaborar anualmente o orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o relatório das actividades;

f) Deliberar sobre os pedidos de filiação;

g) Eleger e destituir o coordenador;

h) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual e de comissões nacionais, definindo a sua composição e atribuições;

i) Exercer o poder disciplinar;

j) Representar externamente a Federação, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente;

k) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

l) Decidir sobre a contratação de empréstimos.

Artigo 42ª

Definição de funções

1- A direcção nacional na sua primeira reunião após a eleição deverá:

a) Eleger um coordenador, de entre os seus membros, e definir as suas funções;

b) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;

c) A direcção deverá também aprovar o regulamento do seu próprio funcionamento.

2- A direcção nacional elegerá um secretariado executivo, por voto directo e secreto.

3- A direcção nacional delegará no secretariado executivo as competências necessárias ao desenvolvimento do trabalho corrente da Federação.

4- O secretariado reunirá no mínimo mensalmente.

5- A direcção nacional poderá delegar poderes em alguns

dos seus membros, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para o efeito, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 43º

Reuniões

1- A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, pelo menos de 60 em 60 dias.

2- A direcção nacional poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

Artigo 44º

Deliberações

1- As deliberações da direcção nacional e do secretariado executivo são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2- A direcção nacional e secretariado executivo só poderá deliberar validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 45º

Convocatória

1- A convocatória da direcção nacional incumbe ao coordenador ou a quem este designar e será enviada a todos os membros, com antecedência mínima de oito dias.

2- Em caso de urgência, a convocação da direcção nacional pode ser feita através de meio de comunicação que se considerar mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

Artigo 46º

Presidência da mesa

As reuniões da direcção nacional serão presididas pelo coordenador ou por outro membro da direcção nacional a designar entre si.

Artigo 47º

Vinculação da Federação

Para que a Federação fique obrigada são necessárias duas assinaturas dos membros da direcção nacional.

SECÇÃO V

Comissão de Fiscalização

Artigo 48º

Composição

1- A comissão de fiscalização é constituída por cinco membros, em representação dos sindicatos filiados, eleitos pelo plenário no prazo de três meses após a realização do congresso que elege a direcção.

2- Os membros da comissão de fiscalização serão eleitos por lista, sendo eleita a que obtiver a maioria dos votos, em votação directa e secreta.

3- As listas serão constituídas essencialmente por membros dos corpos gerentes dos sindicatos filiados, não podendo integrar membros da direcção nacional da Federação.

Artigo 49º

Mandato

A duração do mandato dos membros da comissão de fiscalização é de 4 anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 50º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

1- Fiscalizar as contas da Federação, bem como o cumprimento dos estatutos;

2- Emitir o parecer sobre o orçamento e plano de actividades e o relatório e as contas apresentadas pela direcção nacional;

3- Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

Artigo 51º

Reuniões e deliberações

1- Na sua primeira reunião a comissão de fiscalização deverá eleger um presidente.

2- A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e, pelo menos, duas vezes por ano.

3- A comissão de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

4- A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 52º

Fundos

1- Constituem fundos da FESAHT:

a) As quotizações;

b) As contribuições extraordinárias;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

2- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Federação.

Artigo 53º

Quotização

1- A quotização de cada associado é de 10% da sua receita mensal de quotização.

2- A quotização deverá ser enviada à FESAHT até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3- A direcção nacional pode reduzir e ou autorizar o adiamento do pagamento da quotização de um sindicato filiado, por um determinado período, a seu pedido, e na base de razões excepcionais.

4- A decisão da direcção nacional referida no número anterior terá de ser obrigatoriamente sujeita a ratificação pelo plenário na primeira reunião que ocorrer após a tomada de decisão da direcção.

5- Sempre que, nos termos previstos na alínea o) do artigo 14º, os sindicatos deleguem na FESAHT acrescidas competências, a direcção nacional que ratificar a referida delegação poderá estabelecer um montante de quotização superior ao referido no nº 1 deste artigo.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Artigo 54º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, de suspensão, até 12 meses e de expulsão.

Artigo 55º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os estatutos da FESAHT.

Artigo 56º

Gradação das sanções

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses da FESAHT, dos sindicatos ou dos trabalhadores.

Artigo 57º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar que será sempre escrito.

Artigo 58º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá constituir uma comissão de inquérito para o efeito.

2- Os membros dos órgãos da FESAHT ficam sujeitos ao regime disciplinar aplicável aos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 59º

Competência

A fusão ou dissolução da FESAHT só poderá ser deliberada no plenário, expressamente convocado para o efeito.

Artigo 60º

Deliberação

1- As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que representem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exercem a sua actividade no sector e que neles estejam inscritos.

2- O plenário que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

CAPÍTULO IX

Símbolo e bandeira

Artigo 61º

Símbolo

O símbolo da FESAHT é composto por círculo, cortado no quarto superior direito, com fundo branco e cinza, tem ao centro um molho, composto de talheres e uma chave amarrada por uma fita ao meio, prateado do lado esquerdo do molho, tem uma espiga de cor dourada, ainda do lado esquerdo tem uma fábrica, de cor preta e branca, da qual sai uma linha tracejada que percorre três quartos de um círculo, terminando em seta, de cor vermelha, a entrada da fábrica do lado esquerdo do molho de talheres tem um grupo de cinco trabalhadores a cor prateada e na metade superior do círculo tem inscrita a sigla FESAHT a cor verde.

Artigo 62ª

Bandeira

A bandeira da FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é um tecido vermelho com o símbolo referido no artigo anterior colocado no ângulo superior esquerdo a ocupar cerca de um oitavo da bandeira.

Registado em 26 de Junho de 2012 ao abrigo do artigo 449.º do Código do trabalho, sob o n.º 59 a fl. 148 do livro n.º2.

II - DIREÇÃO

Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos

Eleição em 28 de Abril de 2012, para mandato de 2012 / 2015.

NOME	Nº BI / Cartão Cidadão	SINDICATO
Direção Nacional		
Mário José de Abreu Moreira (Presidente)	2173805	STAL
Almira Mª Machado dos Santos	2322718	STAL
Ana Paula Magalhães Soares	12723368	CESP
António Macário Monteiro	2997613	STFPSC
Carlos Manuel Ascensão Calado	309328	STFPSC
Fernando João Penha Delgado	11279093	SMZS
Helder Jorge Vilela Pires	9916573	SITE CSRA
João António Sousa Araújo	1306246	STFPSC
José Luís Carmo Santos	9628802	STRUP
José Manuel Baptista Leitão	4412863	STAL
Luís Carlos Dias Passos	11276815	SNTCT
Luís Manuel da Silva Catraio	7676566	SNTSF
Manuel Alberto Silva Verdugo	5220969	STFPSC
Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro	6575374	STFPSC
Maria de Fátima Amaral	4885473	STAL
Maria Manuela Assunção Sequeira	317370	STFPSC
Rui Vasco Conceição F da Silva	11327113	CESP

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

Direção Central eleita em 23,24 e 25 de maio de 2012, para mandato de quatro anos

Direção Central

Alexandre Ricardo Cardoso Vicente
Bilhete de Identidade n.º 11752700, de 20/02/2008, Setúbal
Operador de máquinas
E. Correia Brito, Ldª
António Manuel Correia Chaveiro
Bilhete de Identidade n.º. 10103761, de 06/02/2007, Évora
Operador de Central de Betão de 1ª.
RTS-Pré-fabricados de Betão, Lda. – Montemor-o-Novo
Armando Manuel Grega Neves
Bilhete de Identidade n.º. 7367379, de 08/06/2001, Lisboa
Torneiro Mecânico
Rauschert Portuguesa, Lda.
Edite Emilia Lourenço Pereira
Bilhete de Identidade n.º 9528821, de 20/05/2003, Lisboa
Operadora de Máquinas
Ct Cobert Telhas, SA
José Manuel D'ascensão Tomás
Bilhete de Identidade n.º. 4215223, de 14/07/2007, Setúbal
Entalhador ou abridor de chapa de 1ª.
Aleluia Cerâmicas, SA
Luís António Conceição Santos
Bilhete de Identidade n.º. 10310447, de 15/11/2007. Lisboa
Moldador de 1ª

Cimianto-Sociedade Técnica Hidráulica, SA
Luis Miguel Correia Jesus Sérgio
Bilhete de Identidade n.º. 10340024, de 29/05/2014, Lisboa
Operador Fabrico 1ª.
Secil Prebetão – Pré-fabricados de Betão, SA - Montijo
Maria De Fátima Marques Messias
Bilhete de Identidade n.º. 6064945, de 15/06/2004, Lisboa
Escriturária de 1ª.
Cimpor – Indústria de Cimentos, SA
Mário António Pedro Mendonça
Bilhete de Identidade n.º. 4987364, de 08/04/2002, Lisboa
Ajudante de Prensador
Abrigada – Companhia Nacional de Refractários, SA
Nuno Gonçalo Dos Santos Sequeira Policarpo
Bilhete de Identidade n.º. 9892576, de 19/09/2006, Santa-rém
Encarregado de Secção
Postejo-Pré-fabricados de Cimento, SA
Paulino André Pacheco
Bilhete de Identidade n.º. 6060789, de 27/12/2000, Lisboa
Operador de Central
Soplacas – Sociedade de Placas de Betão, Lda.
Paulo Jorge Reis Graça
Bilhete de Identidade n.º. 8550977, de 25/08/2007, Lisboa
Coordenador de Ensacado
CNE-Cimentos Nacionais e Estrangeiros, SA
Pedro Miguel Dos Santos Jorge
Cartão de Cidadão n.º. 11067711, de 25/03/2016, Leiria
Electricista + 2 anos
Cerâmica Torreense, Lda.

Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública

Direção Nacional eleita em 31 de Maio de 2012, para mandato de quatro anos.
Direção Nacional

Nome	Idade	Local de Trabalho	Função Sindical
Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles	42	ISS - Lisboa	Coordenador do STFP SA, Comissão Executiva da Direção Nacional da FNSFP, Comissão Executiva da USL e do Conselho Nacional da CGTP-IN
Ana Joaquina Gomes Avoila	59	ISS - Lisboa	Membro da CECO da CGTP – IN, Coordenadora da FCSAP, Coordenadora da FNSFP e Membro da Direção do STFP SA
Ana Maria Chelo de Amaral	48	CHLC Hospital dos Capuchos	Membro da Direção do STFP SA e da Direção Nacional da FNSFP
Ana Maria Rodrigues Paiva Passos Rocha	59	ISS-IP de Viana do Castelo	Membro da Direção do STFP SN e da Direção Nacional da FNSFP
António Macário Monteiro	58	Direção Regional de Educação do Centro	Membro da Direção do STFP SC, Direção Nacional da FNSFP
Artur José Carreira da Cunha Sequeira	53	DGEE – Ministério da Educação	Membro da Direção do STFP SA, Membro da Direção Nacional da FNSFP, Vice Presidente da UIS-SP-S
Artur José Gonçalves Monteiro	56	Alfândega de Leixões – ATA	Coordenador do STFP SN, Comissão Executiva da Direção Nacional da FNSFP, Conselho Nacional da CGTP-IN
Elisa da Rocha Pinto	52	Agrupamento de Escolas D. Dinis	Membro da Direção do STFP C, Direção Nacional da FNSFP
João Alberto Bicudo Decq Mota	53	S.A.A. Porto da Horta	Membro da Direção do STFP SA e Membro da Direção Nacional da FNSFP, Conselho Nacional da CGTP-IN
João Oliveira Lourenço	53	AR de Saúde do Norte-Braga	Membro da Direção do STFP SN, Direção Nacional da FNSFP
José Manuel Mota Dias	56	Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra	Coordenador do STFP SC, Membro da Comissão Executiva da Direção Nacional da FNSFP
Júlio Miguens Constâncio Velez	47	Centro Residencial Condessa de Rilvas	Membro da Direção do STFP SA e da Direção Nacional da FNSFP
Luís Henrique Moreira Romão Esteves	42	Casa Pia de Lisboa	Membro do CN da CGTP-IN, Direção do STFP SA e da Direção Nacional da FNSFP
Luís Pedro Correia Pesca	39	AR de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo	Membro da Direção do STFP SA, Direção Nacional da FNSFP
Luísa Catarina Corado Simão	45	Instituto de Emprego e Formação Profissional-Sintra	Membro da Direção do STFP SA
Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro	48	ISS-IP Centro Distrital de Seg. Social do Porto	Membro da Direção do STFP SN e Direção Nacional da FNSFP
Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro	44	Escola Secundária 3 de Amarante	Membro da Direção do STFP SN
Paula dos Anjos Pardal Bravo	43	Escola Básica Integrada da Charneca da Caparica	Membro da Direção do STFP SA e Direção Nacional da FNSFP
Paulo Jorge Agostinho Trindade	58	Instituto da Água	Membro da Direção do STFP SA, Direção Nacional da FNSFP
Rosa Maria Teixeira Ribeiro	55	Consulado Geral de Portugal em Paris-França	Membro da Comissão Executiva do STCDE

Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante

Direção eleita em 24 de maio de 2012, para mandato de três anos.

CARGO	NOME	N.º SÓCIO	N.º BI	ARQ. IDENT
Presidente	Rogério António Pinto	1773	2042829	Lisboa
Tesoureiro	Jorge Manuel Barata de Almeida	2133	5322818	Lisboa
Director	Jorge Manuel Trindade Rocha	1950	4718249	Lisboa
Director	Jorge Manuel Chincho Macedo	2198	5033086	Lisboa
Director	Manuel Aniceto Gonçalves	1391	325344	Lisboa
Director	Rui Fernando Fontinhas Tenera	2266	6024421	Lisboa
Director	António Uriel P. Carvalho	2398	4248261	Lisboa
Director	Vitor Manuel Martins Alves	1670	317133	Lisboa
Director	Maria Lúcia Conceição Pacheco Silva	2187	7224462	Setúbal
Suplentes CE	António Silva Marques	1249	725392	Lisboa
	Maria Luisa Batista Cardoso Pereira	2063	4706258	Lisboa
	Francisco Manuel Nunes Cravo	1672	624744	Aveiro
	Inácio Lopes Fernandes	1830	2428805	Lisboa
	Manuel Paulo Branco Malaquias	1590	521399	Lisboa
	José Fernandes Martinho	1654	379407	Lisboa

União dos Sindicatos do Distrito de Braga

Direção eleita a 25 de maio de 2012, para mandato de quatro anos

Direcção

ANABELA MARTINS LARANJEIRA, portadora do bilhete de identidade n.º 12628766 emitido em 21 de Dezembro de 2007 pelo arquivo de identificação de Viseu.

ANTÓNIO FERNANDES DA COSTA, portador do bilhete de identidade n.º 3931606 emitido em 24 de Novembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

AUGUSTO CARLOS SALGADO VIEIRA, portador do cartão de cidadão n.º 07081965 válido até 7 de Fevereiro de 2017.

CARLOS ALBERTO SALGADO ARAÚJO, portador do bilhete de identidade n.º 7498997 emitido em 14 de Junho de 2007 pelo arquivo de identificação de Braga.

CARLOS MANUEL DA COSTA E CRUZ, portador do bilhete de identidade n.º 9126586 emitido em 24 de Janeiro de 2008 pelo arquivo de identificação de Braga.

CELESTINO DA SILVA GONÇALVES, portador do cartão de cidadão n.º 05838559 válido até 29 de Agosto de 2016.

DEOLINDA CARVALHO MACHADO, portadora do cartão de cidadão n.º 3708224 válido até 1 de Junho de 2014.

DOMINGOS MENDES PEREIRA, portador do cartão de cidadão n.º 06438852 válido até 15 de Março de 2016.

DOMINGOS VELOSO RIBEIRO, portador do cartão de cidadão n.º 05995355 válido até 30 de Junho de 2014.

ELOÍSA ADELINA ANTÓNIA SILVA, portadora do cartão de cidadão n.º 15280747 válido até 8 de Outubro de 2014.

FELIPE ARANTES AZEVEDO, portador do cartão de cidadão n.º 18000242 válido até 4 de Junho de 2014.

FRANCISCO MANUEL DA SILVA VIEIRA, portador do cartão de cidadão n.º 06673420 válido até 21 de Julho de 2015.

JOÃO MARTINS DA CUNHA, portador do cartão de cidadão n.º 10670065 válido até 15 de Outubro de 2014.

JOAQUIM DANIEL PEREIRA RODRIGUES, portador do bilhete de identidade n.º 10416601 emitido em 27 de Agosto de 2007 pelo arquivo de identificação de Braga.

JOAQUIM SILVA COSTA, portador do bilhete de identidade n.º 10637764 emitido em 6 de Julho de 2007 pelo arquivo de identificação de Braga.

JOSÉ AUGUSTO DA SILVA PEREIRA, portador do cartão de cidadão n.º 8450644 válido até 22 de Setembro de 2014.

JOSÉ MIGUEL SOUSA E SILVA DE MOURA, portador do bilhete de identidade n.º 3024093 emitido em 9 de Julho de 2003 pelo arquivo de identificação de Braga.

MANUEL DA CONCEIÇÃO MENDES, portador do cartão de cidadão n.º 3547043 válido até 30 de Março de 2014.

MANUEL FERREIRA DE CARVALHO, portador do bilhete de identidade n.º 3961568 emitido em 9 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Braga.

MANUEL GONÇALVES SIMÕES, portador do cartão de cidadão n.º 03782153 válido até 2 de Maio de 2017.

MANUEL JOAQUIM ALVES GONÇALVES, portador do cartão de cidadão n.º 06609048 válido até 29 de Novembro de 2016.

MARIA DE LURDES DA SILVA VEIGA, portadora do bilhete de identidade n.º 8168807 emitido em 5 de Novembro de 2007 pelo arquivo de identificação de Braga.

MARIA DOROTEIA GONÇALVES CABO, portadora do bilhete de identidade n.º 5802865 emitido em 9 de Julho de 2004 pelo arquivo de identificação de Braga.

MARIA ISABEL COSTA, portadora do bilhete de identidade n.º 8430471 emitido em 24 de Setembro de 2008 pelo arquivo de identificação de Braga.

MARIA JOSÉ OLIVEIRA DA SILVA MIRANDA, portadora do cartão de cidadão n.º 07912526 válido até 14 de Agosto de 2014.

MARIA JÚLIA DOS SANTOS MOURÃO DO VALE, portadora do cartão de cidadão n.º 5938079 válido até 14 de Setembro de 2015.

NELSON ALBERTO MACHADO PIMENTA, portador do cartão de cidadão n.º 12069733 válido até 17 de Abril de 2014.

NELSON MIGUEL SAMPAIO PINTO, portador do cartão de cidadão n.º 12101530 válido até 23 de Setembro de 2015.

ROSA MARIA FREITAS GONÇALVES CLEMENTE, portadora do bilhete de identidade n.º 9937452 emitido em 7 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação de Braga.
SÉRGIO SALES ALMEIDA, portador do cartão de cidadão n.º 12415665 válido até 11 de Maio de 2016.

Associação Sindical dos Oficiais dos Registos e Notariado - ASOR

Direção eleita em 3 de março de 2012, para mandato de quatro anos.

Presidente - Paulo Manuel de Almeida Morais e Silva
Vice-Presidente - João Fernandes Barros
Vice-Presidente - Sandra Marise Pereira
Tesoureiro - Maria Manuela da Silva Fernandes
Secretário - Maria José Serras Moucho
Vogal - Ana Cristina Carrasquinho Maduro Branco

Vogal - Maria da Graça Pinheiro Carreira Calado
Vogal - Diana Reis Morgado
Vogal - Mário de Jesus Queijo dos Santos
Vogal - Maria Graciete Marques Dinis
Vogal - Maria das Neves Maia Luís
Vogal - Maria Amélia Simão Aires

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

Direção eleita em 24 de maio de 2012, para mandato de três anos

NOME	BI/CARTÃO CIDADÃO
Adolfo Luís Gonçalves Freitas	06700726
Afonso Manuel Almeida Figueiredo	11599485
António Francisco Gonçalves Soares Baião	08289708
António Luís Hipólito Santo	05069924
Augusto Coelho Praça	3933124
Cristina Isabel Pereira Santos Silva Camilo	09917217
Emanuel Natividade Fernandes Mendonça	6482575
Fernando Eduardo Pereira Ferreira	9869113
Fernando Carlos Cerqueira Pinto	10826257
Fernando Henrique Pedro Rodrigues	6568757
Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo	05779100
Glória Maria Gonçalves Pereira	8292548
Helena Susana Albuquerque Frazão	90344345
Joana Isabel Pinto de Jesus	12348458
Joaquim Pereira Pires	2503429
José António Miranda Freitas	07031040
José Maria da Costa Lapa	3330338
Lúcia Rosa Rodrigues Gonçalves	10510429
Manuel Alberto Silva Costa	7414663
Maria Albertina Correia Ferreira	09104911
Maria Amélia Barroso Carvalho	05746720
Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes	06659051
Maria Guiomar Rodrigues Faria Fernandes	8655598
Maria de Jesus Matos	06713269
Maria Helena Oliveira Cardoso	8048172
Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca	8191706
Mariana Conceição Santos Rocha	10642439
Mário António Gaspar Nunes Cantiga	8221273
Tânia Andreia de Novais Lima	1115044120226
Maria Fátima Ildefonso Duarte	0695017
Tiago Carneiro Jacinto	11667732
Vítor Nelson Garcia da Silva	10346321
Zita Maria Abreu	5586443

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANL – Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Alteração

Alteração aprovada em Assembleia-Geral no dia 28 de março de 2012 com última alteração dos estatutos publicada no *BTE*, 1.ª Série, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009.

Artigo 2.º

(Estrutura e organização)

A Associação dura por tempo indeterminado e tem sede na Avenida Forte número 8, 1.º Andar - Fração K 1, freguesia de Carnaxide, do concelho de Oeiras, podendo mediante deliberação da direção, ser criadas delegações ou estabelecida qualquer outra forma de representação social onde seja mais conveniente.

Registado em 20 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 111 do livro n.º 2.

CIBAVE – Associação da Indústria de Cerâmica da Região de Aveiro - Cancelamento

Por sentença proferida em 9 de fevereiro de 2012, transitada em julgado em 28 de março de 2012, no âmbito do processo 1253/11.4T2AVR, que correu termos no Juízo de Grande Instância Cível – Juiz 3, da Comarca do Baixo Vouga – Aveiro, que o Ministério Público moveu contra a CIBAVE – Associação da Indústria de Cerâmica da Região de Aveiro, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da CIBAVE – Associação da Indústria de Cerâmica da Região de Aveiro, efetuado em 7 de março de 1985, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Comercial de Castanheira de Pêra – Cancelamento

Por sentença proferida em 11 de Abril de 2012 e transitada em julgado em 19 de Junho de 2012, no âmbito do processo n.º 3/11.0TBFVN, que correu termos Tribunal Judicial de Figueiró dos Vinhos, Seção Única, movido pelo Ministério Público contra a Associação Comercial de Castanheira de Pêra, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Comercial de Castanheira de Pêra, efetuado em 2 de janeiro de 1976, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação da Indústria e Comércio de Mortágua - Cancelamento

Nos termos da sentença proferida em 18 de Abril de 2012 e transitada em julgado em 24 de maio de 2012, no âmbito do processo n.º 162/11.1TBSCD que correu termos no 1.º Juízo do Tribunal Judicial de Santa Comba Dão, movido pelo Ministério Público contra a Associação da Indústria e Comércio de Mortágua, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação da Indústria e Comércio de Mortágua, efetuado em 9 de setembro de 1994, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Nacional de Operadores de Máquinas Recreativas - Cancelamento

Nos termos da sentença proferida em 16 de maio de 2012 e transitada em julgado em 13 de junho de 2012, no âmbito do processo n.º 3332/10.6TTLSB que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a Associação Nacional de Operadores de Máquinas Recreativas, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento

de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional de Operadores de Máquinas Recreativas, efetuado em 27 de outubro de 1997, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria (APIO) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29 de maio de 2012, a páginas 2018, encontra-se publicada a lista contendo a identidade dos membros da direção da **Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria (APIO)**, a qual enferma de inexactidão, razão pela qual se republica, na íntegra, a referida lista:

Eleição em 26 de Março de 2012, para o triénio de 2012-2014

Presidente – SIC – Soc. Ind. de Condecorações, Ld.^a
Representada por Carlos Alberto Nicolau Caria
Vice-presidente – Sinais de Encanto Unipessoal, Lda.
Representada por José Maria Caeiro Bulhão
Tesoureiro – Eduardo Rui de Carvalho Pinto Leite
Vogal – Ana Rita Antunes
Vogal – Alexandra Paula Silva de Sousa
Substituto – Bruno Daniel da Silva Moreira Precatado
Substituto – Victor Manuel Montouro Soares
Substituto – S.A. Real Jóias
Representada por António Manuel Lemos Parreira

Associação dos Industriais de Chapelaria

Direção eleita em 30 de março de 2012, para mandato de três anos

Presidente: Sr. Hamilton Fernando Figueiredo

Secretário e Vice Presid.: Eng.^a Margarida Figueiredo
Tesoureiro: Eng.º Nuno Figueiredo
Vogais: Cirilo Moura e Elísio Pinheiro

Associação Marítima e Portuária - AOP

Eleição em 28 de março de 2012, para mandato de três anos

Direção:

- Presidente – Sr. Pedro Henrique Mendes de Oliveira Constantino em representação da SeteShipping – Transportes Internacionais, SA.

- Vice-Presidente - Eng. Luís Francisco Menano Figueiredo em representação da E.T.E. - Empresa de Tráfego e Estiva, SA.

- Vogais:

Eng. Francisco Luís Ramalho do Nascimento em representação da Portsines – Terminal Multipurpose de Sines, SA.

Eng. Porfírio Brás Gomes em representação da Setefrete – Sociedade de Tráfego e Cargas, SA.

Dr. António Emanuel Borges de Andrade em representação da Tersado – Terminais Portuários do Sado, SA.

Sr. Fernando Manuel Goinhas Duarte em representação da SeteShipping – Transportes Internacionais, SA. (Transitário)

- Vogal e Tesoureiro - Sr. Paulo Alexandre Marques Neves em representação da Setulset – Empresa de Trabalho Portuário-Setúbal, Lda.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

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

Alteração aprovada em 6 de junho de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *BTE*, n.º 47, de 22/12/2011.

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 1º

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 2º

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 80º dos presentes estatutos;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 80º 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 63º dos presentes estatutos;

f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 64º 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 78º 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 6º 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 77º.

Artigo 3º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A Comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Artigo 4º

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 1º dos presentes estatutos.

Artigo 5º

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 6º

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 7º

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 28º dos presentes estatutos.

Artigo 8º

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 6º.

Artigo 9º

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 10º

Funcionamento do Plenário

1- 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 11º

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 7/2009 de 12 de Fevereiro, e pela forma indicada nos artigo 58º a artigo 76º 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 2/3 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 12º

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 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 13º

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 Republica, 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 14º

Competência da CT

Compete à CT:

a) Intervir directamente na reorganização da Empresa ou dos seus serviços;

b) Intervir através das comissões coordenadoras as 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 15º

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 ní-

veis;

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 cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da Empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os Trabalhadores

SECÇÃO II

Direitos Instrumentais

Artigo 16º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17º

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 18º

Direito à Informação

1- Nos termos da Constituição da Republica e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias 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 18º 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 trinta dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19º

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 dez 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 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 20º

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 18º, 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 21º

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 marcado;

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 22º

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 23º

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 24º

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 25º

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 número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26º

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 quinze horas por ano.

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

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da Empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 27º

Ação 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 28º

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 serem usados os locais mais frequentados pelos trabalhadores. Adicionalmente, os mesmos materiais supra citados podem ser divulgado por email, 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 tem o direito de usar, se para tal receber autorização da Empresa, a infra-estrutura informática e de telecomunicações para efeitos divulgação de documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores e ao funcionamento da CT.

Artigo 29º

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 30º

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 31º

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 de 25 horas por mês.

Artigo 32º

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 quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas

Artigo 33º

Comissões coordenadoras

Existindo, aplicam-se às Comissões Coordenadoras as mesmas disposições aplicáveis à Comissão de Trabalhadores.

Artigo 34º

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 35º

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 36º

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 37º

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 54º e 55º 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 da legislação aplicável.

Artigo 38º

Protecção legal

Os membros da CT gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 39º

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 40º

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 colec-

tiva 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 41º

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

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 40º 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 40º.

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 43º

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 54º.

Artigo 44º

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 que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO V

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 45º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da Empresa ou num dos seus estabelecimentos.

Artigo 46º

Composição

A CT é composta por três elementos de acordo com o nº1 do artigo 417º da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009.

Artigo 47º

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 48º

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 49º

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 sessenta 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 50º

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 51º

Coordenação da CT

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado executivo composto por 3 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 52º

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 53º

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 54º

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- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 55º

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 trabalho a todos os membros da CT.

Artigo 56º

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 57º

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 58º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores da Empresa definidos no artigo 1º

Artigo 59º

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 encontram 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 de segundo o princípio de representação proporcional.

Artigo 60º

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.

6- O quórum constitutivo é de 2/3 dos seus membros.

Artigo 61º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 62º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre 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 28º.

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 63º

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 64º

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 do que 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 65º

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 64º 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 66º

Rejeição de Candidatura

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues for a 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 detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificadas 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 67º

Aceitação de Candidaturas

1- Até ao 10º 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 62º, 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 68º

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 69º

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 trinta minutos anteriores ao início ou de sessenta 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 70º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de dez 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 71º

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 72º

Boletins de voto

1- O voto 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 73º

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 pá-

ginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

Artigo 74

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 75º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar 5 minutos após o terminus 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 nº 2.

6- A comissão Eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 76º

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 77º

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 78º

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 2/3 dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pela menos, 20% ou 100 trabalhadores da Empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 62º e do artigo 63º, 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 sucintabdos 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 13º.

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 79º

Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da Empresa

1- Sem prejuízo do disposto no ARTIGO 12º, 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 80º

Alteração dos Estatutos

1- Sem prejuízo do disposto noARTIGO 12º, 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 2/3 dos votantes.

Artigo 81º

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 82º

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 83º

Omissões

Os casos omissos nos presentes estatutos serão tratados de acordo com a Constituição e a Lei aplicável.

Artigo 84º

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 no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em 7 de Fevereiro de 2011)

Registado em 20 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 97, a fl. 176 do livro n.º 1.

Estoril Sol III – Turismo, Animação e Jogo S. A. - Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral, realizada em 29, 30 e 31 de maio de 2012, com última alteração dos Estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, 1ª Série, de 08/08/2002.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, “o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa”, após o respectivo Preâmbulo afirmar “a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em

vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno”.

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e Âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da Comissão Unitária de Trabalhadores da Estoril-Sol (III), Turismo, Animação e Jogo, SA

2- O colectivo dos trabalhadores da Estoril-Sol (III), Turismo, Animação e Jogo, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A Comissão Unitária de Trabalhadores da Estoril-Sol (III), Turismo, Animação e Jogo, SA orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, Composição e Competências do Colectivo de Trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- O Plenário;
- A Comissão Unitária de Trabalhadores (CUT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O Plenário, forma democrática por excelência de expres-

são e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

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

b) Eleger a Comissão Unitária de Trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Controlar a actividade da CUT 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 CUT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela Comissão Unitária de Trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão Unitária de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CUT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 9.º

Reunião de emergência

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

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

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CUT ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CUT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da Comissão Unitária de Trabalhadores;

b) Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a Comissões Coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da Lei e destes estatutos.

5- O Plenário ou a CUT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da Comissão Unitária de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A Comissão Unitária de Trabalhadores ou o Plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão Unitária de Trabalhadores

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A Comissão Unitária de Trabalhadores (CUT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CUT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

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

§ único – As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CUT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CUT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CUT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CUT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CUT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

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

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CUT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional.

5- A competência da CUT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CUT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CUT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CUT, designadamente:

- 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 democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as Comissões de Trabalhadores de outras empresas e Comissões Coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) 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.

Subsecção II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CUT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

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

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às Subcomissões de Trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

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

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CUT tem o direito de intervir.

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

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação 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 por grupos ou escalões 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 para fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CUT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

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

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º.

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer es-

crito da CUT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CUT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CUT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do art.º 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

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

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CUT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente Comissão Coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comis-

sões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, a CUT e as Comissões Coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

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

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

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

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão Unitária de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

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

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

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

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CUT 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 CUT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

Subsecção III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CUT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

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

Plenários e reuniões

1- A Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A Comissão Unitária de Trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CUT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

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

Artigo 29.º

Instalações adequadas

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

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CUT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desem-

penho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de Trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão Unitária de Trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão Coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CUT, de Subcomissões e Comissões Coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes Estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

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

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CUT, Subcomissões e das Comissões Coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela Lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CUT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CUT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CUT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CUT 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 CUT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes Estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

Subsecção IV

Composição, organização e funcionamento da CUT

Artigo 37.º

Sede

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

Artigo 38.º

Composição

1- A CUT é composta por 7 membros, ou pelos que resultam da legislação em vigor no caso de o número de trabalhadores da empresa vier a ser reduzido ou aumentado.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o Plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do Plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CUT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CUT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CUT, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º.

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CUT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos su-

plentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CUT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CUT

Para obrigar a CUT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CUT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da Comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CUT 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

1- A CUT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CUT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CUT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- O financiamento das actividades da CUT não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores.

2- Sem prejuízo do princípio referido no n.º 1 do presente artigo, constituem ainda receitas da CUT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CUT.

Subsecção V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas Subcomissões de Trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da Lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CUT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CUT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CUT – designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa – o mandato daquela termina com o da CUT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As Sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na Lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Subsecção VI

Comissões Coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio Geral

A CUT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Adesão

- A CT adere às seguintes Comissões Coordenadoras:
- a) Comissão Coordenadora das CT do grupo Estoril-Sol, SGPS;
 - b) Comissão Coordenadora das CT dos Casinos;
 - c) Comissão Coordenadora da região de Lisboa (CIL);

CAPÍTULO III

Processo Eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da 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, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

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

Artigo 53.º

Comissão Eleitoral

1- A Comissão Eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela Comissão Unitária de Trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu Coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos Cadernos Eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a Comissão Unitária de Trabalhadores.

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 Comissão Eleitoral.

5- No caso de extinção da CUT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o Coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo Coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

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 o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

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

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A Comissão Eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela Comissão Eleitoral, 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 que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes Estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

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

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se e concluindo-se a horas que possibilitem a todos os trabalhadores o exercício do direito de voto.

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

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.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 e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CUT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

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

Artigo 64.º

Boletins de voto

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

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

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

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

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

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

Artigo 66.º

Votação por correspondência

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

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

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

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

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

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que la-

vra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CUT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos Estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CUT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CUT

1- A CUT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CUT, a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CUT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CUT.

7- Devem participar na votação de destituição da CUT um mínimo de 51% dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes Estatutos.

II - ELEIÇÕES

F.D.G. – Fiação da Graça, S. A.

Eleição em 29 de março de 2012 para o mandato de 3 anos

Eleitos:

Augusto Arlindo Correia Oliveira - BI n.º 3866994
Serafim Ferreira Gomes - BI n.º 7419594
Manuel Ribeiro Mota - BI n.º 7423854

Registado em 19 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 94, a fl. 175 do livro n.º 1

Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S.A.

Eleição em 17 de maio de 2012 para o mandato 2anos

Efectivos	Categoria	CC/BI
Ricardo Daniel Madureira da Cunha	Motorista	11475952
Vítor Manuel Quintas Pinho	Motorista	11285628
Abílio Soares Moreira	Motorista	10491509
Mário Filipe da Silva Ramos	Motorista	10855796
Joaquim Manuel de Jesus Luís	Motorista	10351816
Isaque Manuel Fonseca Palmas	OP.Serviços	10928396
Manuel Silvino Moreira da Rocha	Ass.Técnico	03594316
Manuel António Correia Costa	Ass. Técnico	03594316
Pedro Nuno Alves da Silva	Motorista	10802332
Leonel Lopes Roxo	Motorista	10337530
Paulo Jorge Rocha Ilídio	Inspector	10941567

Registado em 25 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 99, a fl. 176 do livro n.º 1

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da CUT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos de Lisboa.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

Registado em 21 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 100, a fl. 176 do livro n.º 1.

Estoril Sol III – Turismo, Animação e Jogos, S. A.

Eleição em 29,30 e 31 maio de 2012, para o mandato de 3 anos

Nuno Emanuel Benodis Silva
Operário Polivalente – B.I. n.º 8915763 de 18/03/2008 do A.I. de Lisboa

José Manuel Nunes Bilhau
Pagador de Banca - B.I. 2456376 de 10/11/04 do A.I. de Lisboa

Rui Leandro Oliveira Vida-Alegre
Caixa Privativo - N.º Id. Civil 10836316
Óscar José Sarmiento De Almeida
Caixa Privativo - N.º Id. Civil 07556387
Durval Manuel Soares Vilar
Pagador de Banca - N.º Id. Civil 11487218
Gonçalo Marco Silva Machado
Pagador de Banca - N.º Id civil 11004462
Miguel Filipe Martins Pinto
Caixa Fixo - N.º Id civil 12766033

Suplentes

Saul Cipriano Ribeiro
Pagador de Banca- B.I.n.º11248150 de 08/01/07 do A.I. de Lisboa

João Pedro Figueiredo Destapado
Emp.º. Mesa – B.I. n.º 9597734 do A.I. de Lisboa
João Francisco Lopes Pedroso
Pagador de Banca - B.I. n.º 1109103 de 24/08/2005 do A.I. de Lisboa

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

MERCAFAR, Distribuição Farmacêutica, 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 acima mencionada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 15 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

« Pelo presente comunicamos a V.Exas. com a antecedência exigida no n.º 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 10/07/2012, realizar-se-à na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores, para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Empresa : Mercafar – Distribuição Farmacêutica, S.A.

Morada: Rua Pedro José Ferreira, 200-210, Apartado 212, 4424-909 Gondomar”

Vítor Guedes – Indústria e Comércio, 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 – Centro Sul - Sindicato das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente, 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 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

« Pela presente comunicamos a V.Exas., com a comunicação exigida no n.º 3 do artigo 27, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 18 de Setembro de 2012, realizar-se-à na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa : Vítor Guedes – Indústria e Comércio, S.A

Morada: Rossio Sul Tejo, 2206-909 Abrantes»

EFACEC Engenharia e Sistemas, S. A.

Nos termos da al. 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 Industrias 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 15 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Efacec Engenharia e Sistemas S.A.

“Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do art. 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 14 de Setembro de 2012, realizar-se-á na empresa Efacec Engenharia e Sistemas S.A. o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a SST.”

Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A.

Nos termos da al. 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 da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo, 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 20 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S.A.

“Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo, comunica a V. Ex.ªs que vai levar a efeito a eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho (SST) na Empresa Estaleiros Navais de Viana do Castelo, sita na Avenida Praia Norte em Viana do Castelo, no dia 13 de Setembro de 2012.”

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Caddie Portugal, S. A.

Eleição em 28 de maio de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10, de 2012/03/15

<u>Efectivos:</u>	BI/CC	
Luís Miguel Garcia Benido	10046748	Lisboa
Romario Fernandes de Almeida	18009400	07/08/2008 Lisboa

<u>Suplentes:</u>	BI/CC	
Ailton Insali	1609064GNB	Lisboa
Ricardo Jorge Monlaur C.Azevedo Ferrão	12873990	13/03/2008 Lisboa

Registado em 19 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei 102/2009, sob o n.º 51, a fl. 70 do livro n.º 1

AMTROL – Alfa Metalomecânica, S. A.

Eleição realizada em 5 de Junho de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10, de 15 de março de 2012

NOME:	N.º B.I./ C.C
<u>EFETIVOS:</u>	
Edgar Santos Costa Pinos	050375
Luís Carlos Lopes Gonçalves	9841271
Fernando Freitas	11953712
Carlos Alberto Marinho de Araújo	11130810

SUPLENTES:

António Manuel P. Bezerna	9725384
Nuno Miguel Machado P. Silvério	8083849
Paulo Teixeira da Cunha	10185907
José Maria da Costa Oliveira	7635358

Registado em 25 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei 102/2009, sob o n.º 53, a fl. 70 do livro n.º 1

Gres Panaria Portugal, S. A.

Eleição em 14 de junho de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 2012/04/08

EFECTIVOS:	BI/CC	DATA	Arquivo
António Luís da Silva Almeida	6258472	23/06/2005	Aveiro
Maria Isabel Pereira Maurício	07936515		
Carlos Alberto de Vasconcelos	8252518		
João Fernando Jorge Feiteira	9789944	10/07/2007	Aveiro

Registado em 26 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei 102/2009, sob o n.º 54, a fl. 70 do livro n.º 1