



**Boletim
do Trabalho
e Emprego**

BTE

digital

<i>Conselho Económico e Social</i>
<i>Regulamentação do trabalho</i>	3330
<i>Organizações do trabalho</i>	3352
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>

<i>N.º</i>	<i>Vol.</i>	<i>Pág.</i>	<i>2012</i>
39	79	3326-3365	22 out

Propriedade
Ministério da Solidariedade
e da Segurança 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:

- Perfect Aviation Portugal, S. A. – Autorização de laboração contínua 3330

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a FIBO – Fábrica Ibérica de Óptica, Lda., e a FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro – Alteração salarial e outras e texto consolidado 3331

- Acordo coletivo entre a Santos Barosa – Vidros, S. A., e outras e a FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras – Retificação 3349

- Acordo de empresa entre a SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o SIMA – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros – Integração em níveis de qualificação – Retificação 3349

- Acordo de empresa entre a SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o STHA – Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos – Integração em níveis de qualificação – Retificação..... 3350

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins 3352

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Comercial e Industrial do Alto Lima – Cancelamento 3353

- Associação de Estabelecimentos de Educação de Infância – Cancelamento 3353

II – Direção:

- Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local 3353

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica – APIFARMA – Substituição 3353

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Banco Espírito Santo, S. A. (BES) – Alteração 3354

II – Eleições:

- Renault Cacia, S. A. – Retificação 3364

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Empresa de Transportes Álvaro Figueiredo, S. A. 3365

- COVILIS – Companhia do Vidro de Lisboa, Lda. 3365

II – Eleição de representantes:

- Victor Guedes – Indústria e Comércio, S. A. 3365

- Gaspar Correia – Instalações Técnicas Especiais, S. A. 3365

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Centro de Informação e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Perfect Aviation Portugal, S. A. - Autorização de laboração contínua

A empresa Perfect Aviation Portugal, S. A., com o NIPC 508803659 e sede na Avenida Fontes Pereira de Melo, n.º 6, 4.º Dt.º, 1050-121 Lisboa, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento, Centro de Controlo Operacional, localizado no lugar da sede.

No âmbito laboral a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho.

A requerente fundamenta o pedido por motivos de ordem técnica e económica, relacionados com necessidades operacionais, técnicas, logísticas, organizativas e económicas inerentes à exploração comercial de aeronaves. Evidencia ainda que os compromissos contratuais estabelecidos preveem a disponibilidade das aeronaves para a realização de voos a qualquer hora do dia e que estas podem estar baseadas em qualquer parte do mundo, pelo que a sua operacionalização está sujeita aos fusos horários de cada latitude. Nestes termos, entende a requerente que tais desideratos só são passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

Assim, e considerando que:

1- Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão contratados para o efeito;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores legalmente constituídas nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

4- Foi disponibilizado comprovativo do licenciamento da atividade da empresa;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Perfect Aviation Portugal, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento, Centro de Controlo Operacional, localizado na Avenida Fontes Pereira de Melo, n.º 6, 4.º Dt.º, 1050-121 Lisboa, concelho e distrito de Lisboa.

2 de julho de 2012. - O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. - O Secretário das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Sérgio Silva Monteiro*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, Lda., e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.ºs 25 de 8/7/2010, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3, de 22/1/2011 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 22 de 15/6/2011, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, Lda., cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Vila Real.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 5 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2012.

Cláusula 31.ª - A

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9.000,00€

Cláusula 35.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- ...

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de €5,12.

3- ...

4- ...

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista

Sub-encarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção

Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador

Subchefe de secção

Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa

Carpinteiro de 1.ª

Controlador de fabrico

Escriturário de 1.ª

Motorista de pesados

Oficial electricista de 1.ª

Serralheiro mecânico de 1.ª

Torneiro mecânico de 1.ª

Vendedor

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém
 Agente de serviços de atendimento a clientes
 Controlador de qualidade de lentes de receituário
 Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgâ-
 nicas
 Operador de máquinas de receituário
 Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.^a
 Dactilógrafo
 Escriturário de 2.^a
 Oficial electricista de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.^a
 Escriturário de 3.^a
 Fiel de armazém
 Oficial electricista de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Telefonista
 Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Alimentador de forno automático
 Alisador de lentes bifocais
 Alisador de lentes unifocais
 Estagiário de escritório do 3.º ano
 Fresador de óptica
 Operador de máquina de lavar produtos ópticos
 Polidor de óptica
 Pré-oficial electricista do 2.º ano
 Rectificador de moldes
 Rectificador de topos

Grupo XI:

Guarda

Grupo XII:

Controlador de qualidade
 Embalador
 Estagiário de escritório do 2.º ano
 Montador de bifocais
 Montador de discos
 Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIII:

Empregado de limpeza

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista
 Estagiário de escritório do 1.º ano
 Servente/estafeta

Grupo XV:

Aprendiz
 Praticante

ANEXO IV

Tabela Salarial

Grupos	Vencimento
I	1248,50
II	1087,00
III	767,50
IV	740,00
V	712,50
VI	702,00
VII	695,00
VIII	687,00
IX	679,00
X	644,00
XI	633,50
XII	613,00
XIII	605,00
XIV	598,00
XV	536,00

Vila Real, 17 de Setembro de 2012.

Pela FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, Lda.:

Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de manda-
 tário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de
 mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Constru-
 ção, Cerâmica e Vidro:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de man-
 datário.

Carlos Manuel Magalhães Neiva, na qualidade de man-
 datário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, Lda., cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Vila Real.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 5 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2012.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão,

possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 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;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Nos contratos a termo com duração igualou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4- Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

Cláusula 6.ª

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.ª

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendiza-

gem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Exames de saúde

1- Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3- A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4- A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2- A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.^a

Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.^a

Formação profissional - princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no País ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

e) Ter e promover relações de trabalho correctas;

f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;

g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;

h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;

i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;

l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;

m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;

n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparando ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

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

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea c) da cláusula 13.^a, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2- A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimen-

to, para além da distância referenciada no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.^a

Trabalho de mulheres

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3- São ainda assegurados às mulheres, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;

b) Sem diminuição de retribuição, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, durante a gravidez e até quatro meses após o parto;

c) Faltar 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela segurança social) nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de trabalhar, prolongá-lo nos termos legais;

d) Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias, antes do parto; os restantes, até completar aquele período, após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e a outra no período da tarde, para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

Cláusula 21.^a

Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que for prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só 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.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa;

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número

anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a um ano;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 25.^a

Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho,
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 23.^a não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4- A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5- A situação do trabalhador-estudante, no omissis, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 25.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250%.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento

da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do n.º 2 da cláusula 36.^a, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do n.º 2 da cláusula 36.^a, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

S. H. = (12 x retribuição mensal): (52 x número de horas semanais)

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

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 compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos n.ºs 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas

1- A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

Cláusula 31.^a - A

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9.000,00€

Cláusula 32.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 33.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber

esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3- Se o desempenho da função referida no n.º 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4- Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7- O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de €5,12.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número an-

tecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no n.º 2, sem prejuízo do disposto no n.º 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.^a, do tempo de trajeto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2- Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do n.º 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive);

3- Para efeito do n.º 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

4- No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

1- As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajeto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.^a.

2- Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de €24 939,89, que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.^a

Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.^a

Feridos

São feriados:

a)

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 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;

b) O dia do feriado municipal, 13 de Junho, e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 41.^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 de contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 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 n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

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

7- A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

8- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo de 20 dias úteis de férias.

9- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias 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.

10- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

11- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12- As férias podem ser marca das para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 43.^a

Marcação de férias

1- O mapa de férias deve ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 31 de Outubro.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 44.^a

Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as suas férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 45.^a

Sanções

1- Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2- Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.^a, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.^a

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situa-

ções previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula seguinte.

3- A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

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

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE.

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a).

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, irmãos, avós, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, bisnetos, bisavós e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Nascimento de filhos, durante o período legal;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e g) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no n.º 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

Cláusula 52.^a

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.^a e 36.^a deste AE.

2- As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

Cláusula 53.^a

Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

Cláusula 54.^a

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 55.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação, por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela empresa;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;

e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período ex-

perimental.

Cláusula 57.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 58.^a

Revogação por acordo das partes

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.^a

Despedimento promovido pela empresa

1- Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2- A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.^a

Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos,

seus delegados, ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

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

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3- Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea a) do n.º 3 da cláusula 19.^a, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da Cláusula 60.^a.

Cláusula 62.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la

por escrito com aviso prévio de dois meses.

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

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

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 63.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2- O(s) refeitório(s) previsto (s) na alínea b) da cláusula 13.^a terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3- A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7- Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1- Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

2- A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

3- A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

4- Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

5- Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 4 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

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

Cláusula 67.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.^a

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

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

5- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;

c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7- A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^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) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da segurança social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

Cláusula 72.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1- Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2- Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3- Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a Escriturário de 3.^a.

A categoria de estagiário comporta três escalões:

- I. Estagiário do 1.º ano;
- II. Estagiário do 2.º ano;
- III. Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

- I. Escriturário de 3.^a;
- II. Escriturário de 2.^a;
- III. Escriturário de 1.^a.

O tempo de permanência em escriturário de 3.^a e escriturário de 2.^a é de três anos.

4- Profissionais electricistas:

4.1- Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completarem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

- I. pré-oficial do 1.º ano;
- II. pré-oficial do 2.º ano.

4.2- Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3- A categoria de oficial comporta três escalões:

- I. Oficial electricista de 3.^a;
- II. Oficial electricista de 2.^a;
- III. Oficial electricista de 1.^a.

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.^a e oficial electricista de 2.^a é de três anos.

ANEXO II

Definição de funções

Agente de serviços de atendimento a clientes - É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de oficial electricista - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Alimentador de forno auto - É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

Alisador de lentes bifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à lida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

Alisador de lentes unifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas e côncavas da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações

recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

Aprendiz. - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Caixa. - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

Carpinteiro. - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

Chefe de secção. - É O trabalhador que dirige coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

Contabilista. - É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de fabrico. - É o trabalhador que controla a fabricação.

Controlador de qualidade de lentes de óptica. - É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

Controlador de qualidade de lentes de receituário - É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais,

tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

Coordenador de sector. - É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

Dactilógrafo. - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessorialmente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

Embalador. - É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza. - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Encarregado geral. - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Escriturário. - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informativamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário. - É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

Fresador de óptica. - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados;

Guarda. - É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

Montador de bifocais. - É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco so-

bre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

Montador de discos. - É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

Motorista de pesados. - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

Oficial electricista. - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de computador. - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas. - É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

Operador de máquina de lavar produtos ópticos. - É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

Operador de máquinas de receituário. - É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

Operador de máquinas de vácuo. - É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas

por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

Polidor de óptica. - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

Praticante. - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista. - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Rectificador de moldes. - É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou *polyurethane* em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

Rectificador de topos. - É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte e alisamento, substituindo-os quando necessário.

Secretário de administração. - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção. - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactiógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

Serralheiro-mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta. - É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subencarregado. - É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

Subcheefe de secção. - É o trabalhador que coadjuva o

chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

Telefonista. - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

Torneiro mecânico. - É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro de pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos seus artigos. Visita os clientes localmente, relatando em impresso próprio os objectivos e o resultado da visita efectuada

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista
Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção
Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador
Subchefe de secção
Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa
Carpinteiro de 1.^a
Controlador de fabrico
Escriturário de 1.^a
Motorista de pesados
Oficial electricista de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém
Agente de serviços de atendimento a clientes
Controlador de qualidade de lentes de receituário
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas
Operador de máquinas de receituário
Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.^a
Dactilógrafo
Escriturário de 2.^a
Oficial electricista de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.^a
Escriturário de 3.^a
Fiel de armazém
Oficial electricista de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Telefonista
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Alimentador de forno automático
Alisador de lentes bifocais
Alisador de lentes unifocais
Estagiário de escritório do 3.º ano
Fresador de óptica
Operador de máquina de lavar produtos ópticos
Polidor de óptica
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Rectificador de moldes
Rectificador de topos

Grupo XI:

Guarda

Grupo XII:

Controlador de qualidade
Embalador
Estagiário de escritório do 2.º ano
Montador de bifocais
Montador de discos
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIII:

Empregado de limpeza

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista
Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XV:

Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela Salarial

Grupos	Vencimento
I	1.248,50
II	1.087,00
III	767,50
IV	740,00
V	712,50
VI	702,00
VII	695,00
VIII	687,00
IX	679,00
X	644,00
XI	633,50
XII	613,00
XIII	605,00
XIV	598,00
XV	536,00

Vila Real, 21 de Setembro de 2012.

Pela FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, Lda. :

Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário

Carlos Manuel Magalhães Neiva, na qualidade de mandatário

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE FIBO a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte sindicato:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Depositado em 10 de outubro de 2012, a fl. 130 do livro n.º 11, com o n.º 85/2012, 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 Santos Barosa - Vidros, S. A., e outras e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, de 22 de Agosto de 2012, encontra-se publicado o acordo coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, no n.º 2 da cláusula 32.ª do citado acordo coletivo, onde se lê:

2- «Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0.41% sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2012, será de 5.41 euros»;

Deverá ler-se:

2- «Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0.41% sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2012, será de 5.40 euros»;

Acordo de empresa entre a SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o SIMA – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros - Integração em níveis de qualificação - Retificação

Integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.

1- Quadros Superiores

– Licenciado/bacharel/graus VII, VI, V, IV e III

– Técnico superior/graus VII, VI, V, IV, e III

– Técnico de tráfego de assistência em escala/grau X –

– Chefe de escala operacional

2- Quadros Médios

2.1- Técnicos administrativos

– Licenciado/bacharel/graus II e I

– Técnico comercial/grau VIII – Chefe de secção

– Técnico de organização e administração/grau VIII -

– Chefe de secção

– Técnico superior/grau II e I

2.2- Técnicos de produção e outros
– Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião/graus IX e VIII – Chefe de secção
– Técnico de tráfego de assistente em escala/grau IX – Chefe de escala operacional adjunto

3- Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa

– Técnico comercial/grau VII – Supervisor
– Técnico de organização e administração/grau VII – Supervisor
– Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião/grau VII – Mestre
– Técnico de tráfego de assistente em escala/grau VIII – Supervisor

4- Profissionais Altamente Qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

– Licenciado/bacharel/graus 0.2, 0.1 e 0
– Licenciado/bacharel/Iniciação
– Operador de assistência em escala/graus IX, VIII – Chefe de equipa – e VII
– Técnico auxiliar/graus VII e VI - Supervisor
– Técnico comercial/graus VI, V e IV
– Técnico de organização e administração/graus VI, V e IV

– Técnico superior/graus 0.2, 0.1, e 0
– Técnico superior/Adaptação
– Técnico de tráfego de assistente em escala/graus VII, VI, V e IV

4.2- Produção

– Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião/graus VI, V, e IV

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

– Técnico auxiliar/graus V e IV

– Técnico de organização e administração/graus III, II e I

5.2- Comércio

– Técnico comercial/graus III, II e I

5.3- Produção

– Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião/graus III, II e I

5.4- Outros

– Operador de assistência em escala/graus VI, V e IV

– Técnico de tráfego de assistência em escala/graus III, II e I

6- Profissionais Semiqualficados (Especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

– Operador de assistência em escala/graus III, II, I, 0.2, 0.1 e 0

– Operador de assistência em escala/Iniciação

– Técnico auxiliar/graus III, II, I, 0.2, 0.1 e 0

– Técnico auxiliar/Iniciação

– Técnico comercial/graus 0.2, 0.1 e 0

– Técnico comercial/Iniciação

– Técnico de organização e administração/graus 0.2, 0.1 e 0

– Técnico de organização e administração/Iniciação

– Técnico de tráfego e assistência em escala/graus 0.2, 0.1 e 0

– Técnico de tráfego e assistência em escala/Iniciação

6.2- Produção

– Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião/graus 0.2, 0.1 e 0

– Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião/Iniciação

Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, S. A., e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos - Integração em níveis de qualificação - Retificação

Integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.

1- Quadros Superiores

– Licenciado/bacharel/graus VII, VI, V, IV e III

– Técnico superior/graus VII, VI, V, IV, e III

– Técnico de tráfego de assistência em escala/grau X – Chefe de escala operacional

2- Quadros Médios

2.1- Técnicos administrativos

– Licenciado/bacharel/graus II e I

– Técnico comercial/grau VIII – Chefe de secção

– Técnico de organização e administração/grau VIII – Chefe de secção

– Técnico superior/grau II e I

2.2- Técnicos de produção e outros

– Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião/graus IX e VIII – Chefe de secção

– Técnico de tráfego de assistente em escala/grau IX – Chefe de escala operacional adjunto

3- Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa

– Técnico comercial/grau VII – Supervisor

– Técnico de organização e administração/grau VII – Supervisor

– Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião/grau VII – Mestre

– Técnico de tráfego de assistente em escala/grau VIII – Supervisor

4- Profissionais Altamente Qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

– Licenciado/bacharel/graus 0.2, 0.1 e 0

– Licenciado/bacharel/Iniciação

– Operador de assistência em escala/graus IX, VIII – Chefe de equipa – e VII

– Técnico auxiliar/graus VII e VI - Supervisor

– Técnico comercial/graus VI, V e IV

– Técnico de organização e administração/graus VI, V e IV

- Técnico superior/graus 0.2, 0.1, e 0
- Técnico superior/Adaptação
- Técnico de tráfego de assistente em escala/graus VII, VI, V e IV
- 4.2- Produção
 - Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião/graus VI, V, e IV
- 5- Profissionais qualificados
- 5.1- Administrativos
 - Técnico auxiliar/graus V e IV
 - Técnico de organização e administração/graus III, II e I
- 5.2- Comércio
 - Técnico comercial/graus III, II e I
- 5.3- Produção
 - Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião/graus III, II e I
- 5.4- Outros
 - Operador de assistência em escala/graus VI, V e IV
 - Técnico de tráfego de assistência em escala/graus III, II e I

- 6- Profissionais Semiqualificados (Especializados)
- 6.1- Administrativos, comércio e outros
 - Operador de assistência em escala/graus III, II, I, 0.2, 0.1 e 0
 - Operador de assistência em escala/Iniciação
 - Técnico auxiliar/graus III, II, I, 0.2, 0.1 e 0
 - Técnico auxiliar/Iniciação
 - Técnico comercial/graus 0.2, 0.1 e 0
 - Técnico comercial/Iniciação
 - Técnico de organização e administração/graus 0.2, 0.1 e 0
 - Técnico de organização e administração/Iniciação
 - Técnico de tráfego e assistência em escala/graus 0.2, 0.1 e 0
 - Técnico de tráfego e assistência em escala/Iniciação
- 6.2- Produção
 - Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião/graus 0.2, 0.1 e 0
 - Técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião/Iniciação

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins

Direção eleita 19, 20 e 21 de Setembro de 2012, para mandato de quatro anos.

Direcção:

Maria Fernanda Alves Santos Moreira, sócia n.º 16616, portadora do cartão de cidadão n.º 8224306 9ZZ4, válido até 14/9/2015;

Maria Lúcia Pinto Santos Resende sócia n.º 10934, portadora do bilhete identidade n.º 8789428, de 14/2/2002, Lisboa;

Rafael Rodrigues Silva, sócio n.º 3513, portadora do bilhete identidade n.º 6279442, de 28/10/2003, Lisboa;

Carla Maria Rodrigues Oliveira, sócia n.º 35712, portadora do cartão de cidadão n.º 11768085 0ZZ1, válido até 1/4/2016;

Susana Maria Silva Gomes, sócia n.º 20258, portadora do cartão de cidadão n.º 12089663 OZZ1, válido até 29/5/2014;

Jaime Fonseca Costa, sócio n.º 26318, portador do bilhete de identidade n.º 10249827, de 31/8/2007, Aveiro;

Maria Fernanda Gomes Santos, sócia n.º 16054, portador do bilhete de Identidade n.º 9048854, de 27/5/2004, Lisboa;

Cláudia Cristina Almeida Baptista, sócia n.º 35815, portadora do cartão cidadão n.º 12864974 7ZZ6, válido até 1/1/2016;

Bartolomeu Adolfo Ribeiro, sócio n.º 27020, portador do cartão cidadão n.º 8177186 0ZZ8, válido até 23/11/2015;

Marta Andreia Silva Nascimento, sócia n.º 31302, portadora do cartão cidadão n.º 11778411 7ZZO, válido até 13/2/2017;

Carlos Manuel Ferreira Santos, sócio n.º 23725, portador bilhete de identidade n.º 7687468, de 15/2/2005, Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial e Industrial do Alto Lima - Cancelamento

Por sentença proferida em 4 de maio de 2012 e transitada em julgado em 13 de junho de 2012, no âmbito do processo n.º 311/11.OTBPTB que correu termos na Seção Única do Tribunal Judicial de Ponte da Barca, movido pelo Ministério Público contra a Associação Comercial e Industrial do Alto Lima, 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 e Industrial do Alto Lima, efetuado em 20 de outubro de 1999, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação de Estabelecimentos de Educação de Infância - Cancelamento

Nos termos da sentença proferida em 13 de junho de 2012 e transitada em julgado em 3 de setembro de 2012, no âmbito do processo n.º 8403/11.9TBVNG que correu termos no Tribunal Judicial de Vila Nova de Gaia, movido pelo Ministério Público contra a Associação de Estabelecimentos de Educação de Infância, 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 de Estabelecimentos de Educação de Infância, efetuado em 2 de agosto de 2000, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local

Eleita em 11 de Setembro de 2012 para o mandato de 3 anos.

Presidente:

ETE - Empresa de Tráfego e Estiva S. A. representada pelo Sr. Dr. Gonçalo Muller e Sousa de Andrade Delgado.

Vogal:

Socarfer - Transportes e Serviços Integrados, S. A. representada pelo Sr. Eng. António Joaquim Ramos Jordão;

Vogal:

Svitzer Lisboa - Reboques Marítimos S. A. representada pelo Sr. Rui José de Sousa Cruz.

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Substituição

Nos termos e para efeitos do artigo 454.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são substituídos os membros da direção eleita em 9 de fevereiro de 2011, para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2011, Luis Díaz-Rubio, representante da Janssen Cilag Farmacêutica, Lda., e Janson Smith, representante da Novartisfarma - Produtos Farmacêuticos, Lda., por Cristina Campos - Novartis Farma - Produtos Farmacêuticos, S. A., e Eduardo Leyva - AbbVie, Lda., eleitos em reunião da assembleia geral extraordinária de 19 de Setembro de 2012, até ao termo do mandato.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Banco Espírito Santo, S. A. (BES) - Alteração

Alteração aprovada em 17 de setembro, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2012.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1- A comissão nacional de trabalhadores do Banco Espírito Santo, S. A. (BES), também designada por CNT, ou comissão de trabalhadores, representa todos os trabalhadores com vínculo laboral contratual com a empresa, independentemente do grupo ou categoria profissional em que se enquadrem ou das funções que desempenham.

2- No logótipo da CNT serão incluídos: o emblema do BES, a designação «Banco Espírito Santo», a designação «comissão nacional de trabalhadores», a morada e os contactos da mesma.

Artigo 2.º

Natureza

1- Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objectivos de toda a actividade da comissão nacional de trabalhadores, do plenário, da assembleia-geral de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores também designadas, respectivamente, por CNT, plenário, AGT e sub-CT, que se vierem a constituir em conformidade com estes estatutos.

2- A CNT é a organização de todos os trabalhadores do BES, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa.

3- As estruturas previstas nos presentes estatutos são independentes do estado, dos partidos ou associações políticas, da entidade patronal, das confissões religiosas, das associações sindicais e em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

4- As entidades ou associações patronais estão proibidas de se ingerirem no funcionamento e actividade da CNT ou, de qualquer modo, influírem sobre a CNT, designadamente através de pressões económicas.

5- A CNT cooperará e manterá relações de solidariedade com as estruturas representativas dos trabalhadores da empresa e do sector de actividade, com o objectivo de reforçar os direitos e interesses dos trabalhadores e a sua qualidade de vida.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão nacional de trabalhadores (CNT);
- c) A Assembleia-geral de trabalhadores (AGT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo de trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Controlar a actividade da CNT e das sub-CT's pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CNT, pelas sub-CT's ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos, nomeadamente discussão sobre a destituição da CNT ou das sub-CT's.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão nacional de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 20% trabalhadores do BES, no activo, mediante requerimento apresentado à CNT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis, por meio de anúncios colocados nos locais usuais para afixação de documentos e difundida aos trabalhadores pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 6.º, a CNT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias úteis, contados da recepção de 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

Plenário extraordinário

1- O plenário reúne extraordinariamente sempre que se mostre necessário 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 CNT.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% dos trabalhadores do BES no activo.

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 CNT e das sub-CT's, desde que a convocatória seja feita de acordo com a alínea *b)* do artigo 6.º é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Regras de discussão e votação no plenário

1- O voto é sempre directo.

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

3- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

4- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a)* Destituição da CNT;
- b)* Destituição das sub-CT's.

SECÇÃO II

Comissão nacional de trabalhadores (CNT)

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Competência da CNT

Compete à CNT designadamente:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República e na lei, nomeadamente:

- a)* Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b)* Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- d)* A participação na elaboração da legislação laboral;
- e)* A intervenção na reorganização da empresa;
- f)* A participação nos planos económico-sociais que contemplem o sector bancário;
- g)* Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do BES;
- h)* Participar nos processos de reestruturação da empresa.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a igualdade de oportunidades de todos, nomeadamente através de:

- a)* Defesa, junto dos órgãos de gestão, da melhoria das condições e organização do trabalho;
- b)* Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitantes à actividade da CNT;
- c)* Coordenação da actividade das subCT's, mantendo com elas uma ligação adequada e regular.

3- Exercer todas as funções e competências que por estes estatutos, pela lei ou outras normas aplicáveis lhe sejam reconhecidas.

4- Intervir, através da coordenadora das CT's da banca e outras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica.

SUBSECÇÃO II

Direitos e competências dos trabalhadores

Artigo 13.º

Direitos e competências

1- Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos dos trabalhadores do BES, designadamente:

- a)* Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos e na lei;
- b)* Subscrever projectos de estatutos e suas alterações;
- c)* Subscrever candidaturas às eleições;
- d)* Subscrever requerimentos de convocatórias de AGT;
- e)* Participar de pleno direito nas AGT;
- f)* Votar, eleger, destituir e, de uma forma geral, exercer todas as competências previstas nestes estatutos e na lei;
- g)* Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CNT às comissões coordenadoras;
- h)* Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros da mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i)* Impugnar as votações realizadas ou quaisquer outras deliberações pelas vias legais.

SUBSECÇÃO III

Direitos instrumentais

Artigo 14.º

Direitos e competências

1- A CNT e as sub-CT's podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho de acordo com a lei.

2- O tempo dispendido nas reuniões referidas no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CNT e as sub-CT's devem comunicar aos órgãos do BES, 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 CNT e as sub-CT's devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 15.º

Do direito a instalações

1- A CNT tem direito a usufruir de instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções, bem como aos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2- As instalações e os meios materiais e técnicos devem ser postos à disposição da CNT pelo órgão de gestão da empresa.

3- A mudança de instalações da CNT só poderá ser efectuada mediante acordo da própria CNT.

Artigo 16.º

Reuniões com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos

1- A CNT tem o direito de reunir mensalmente com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos da empresa para análise e discussão dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos realizar-se-ão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, extraordinariamente sempre que o justifiquem os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas no número anterior serão lavradas actas, que devem ser aprovadas e assinadas por todos os presentes.

Artigo 17.º

Direito à informação

1- A CNT tem o direito a que o BES lhe forneça todas as informações julgadas necessárias ao exercício da sua actividade de acordo com a Constituição da República e a legislação em vigor.

2- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º, nas quais a CNT tem o direito às informações necessárias à prossecução dos fins que justificam essas reuniões.

Artigo 18.º

Parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a

parecer prévio da CNT os seguintes actos e decisões:

- a) Encerramento de estabelecimento;
- b) Quaisquer medidas tendentes à diminuição sensível dos trabalhadores da empresa ou que indiciem o agravamento das condições de trabalho;
- c) Definição, organização e alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do BES;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Mudança de local de actividade da empresa ou de algum dos seus estabelecimentos;
- f) Procedimentos disciplinares susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento;
- g) Despedimento individual de trabalhadores;
- h) Despedimento colectivo;
- i) Balanço social do BES;
- j) Elaboração de regulamentos internos do BES;
- k) Tratamento de dados biométricos;
- l) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância, à distância, do local de trabalho, só para motivos de segurança.

2- O parecer é solicitado por escrito à CNT pelo conselho de administração do BES 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.

Artigo 19.º

Defesa dos direitos dos trabalhadores

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

- a) Intervir nos procedimentos disciplinares da empresa, nomeadamente nos processos que visam o despedimento individual, emitindo parecer, nos termos da legislação aplicável;
- b) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo sobre as férias com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- c) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 20.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover e proporcionar a intervenção responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão exerce-se sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e a actividade da empresa, com vista à defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.

3- O controlo de gestão é exercido pela CNT nos termos da Constituição da República e da lei.

4- Os órgãos de gestão do BES não podem impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- No exercício das suas competências, a CNT não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 21.º

Exercício do direito do controlo de gestão

1- No exercício do direito do controlo de gestão, compete à CNT, designadamente:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

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

c) Promover junto da administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria dos serviços;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias da empresa;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa, sugestões, recomendações ou críticas tendentes à formação profissional dos trabalhadores, à melhoria das condições de higiene e segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores;

f) Defender junto da administração e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Créditos de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- A CNT pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles com o limite máximo de quarenta horas mensais.

3- O trabalhador que seja membro de mais do que uma estrutura referida no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

4- A CNT pode acordar com a administração do BES a existência de um ou mais membros a tempo inteiro.

SUBSECÇÃO IV

Garantias e condições para o exercício da competência de direitos da CNT

Artigo 23.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto retribuição como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da comissão de trabalhadores no exercício das suas atribuições e competências.

Artigo 24.º

Proibição de actos discriminatórios

É proibido à entidade patronal e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acto que vise:

a) Subordinar a colocação de qualquer trabalhador ao fac-

to de participar ou não nas actividades e órgãos das estruturas dos trabalhadores ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por razões relacionadas com a sua participação nos órgãos e nas actividades das estruturas dos trabalhadores.

Artigo 25.º

Protecção legal

Os membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros dessas estruturas.

Artigo 26.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CNT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CNT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CNT 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 CNT 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 CNT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO V

Sede, composição, organização e funcionamento da CNT

Artigo 27.º

Sede

A CNT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho do BES, tem a sua sede junto da sede da empresa e instalações permanentes no Porto e em Lisboa, sem prejuízo de poder ter instalações noutros locais.

Artigo 28.º

Eleição

A CNT é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores conforme definido no artigo 66.º, por voto directo e secreto, segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt.

Artigo 29.º

Composição

1- A CNT é composta por 11 (onze) membros.

2- Em caso de renúncia, suspensão ou perda do mandato

de um dos seus membros, a sua substituição faz-se por outro elemento da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral em exercício 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 30.º

Mandato

1- O mandato da CNT é de quatro anos.

2- A CNT entra em exercício após a tomada de posse, que ocorrerá depois da publicação dos resultados da eleição no Boletim do Ministério do Trabalho e Emprego.

Artigo 31.º

Renúncia ao mandato

1- A todo o tempo, qualquer membro da CNT poderá renunciar ao mandato, dirigindo por escrito à CNT a respectiva renúncia.

2- Nos casos referidos no número anterior a substituição será feita por outro membro da lista de que faz parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo os suplentes.

Artigo 32.º

Suspensão de mandato

1- Qualquer membro da CNT pode, a todo o tempo pedir a suspensão do mandato e retomá-lo, sendo para tal obrigado a cumprir os pressupostos enunciados na lei.

2- No caso referido no número anterior a substituição será feita por outro membro da lista de que faz parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo os suplentes.

Artigo 33.º

Destituição de membros do secretariado da CNT

1- A CNT pode a todo o momento destituir qualquer um dos membros que faça parte do seu secretariado, desde que:

a) Esse membro não cumpra o estipulado nestes estatutos e na lei;

b) Esse membro não cumpra com as obrigações inerentes ao pelouro que tem atribuído;

c) O comportamento desse membro prejudique o bom nome e o funcionamento da CNT;

d) O comportamento desse membro vá contra os interesses dos trabalhadores que esta estrutura representa.

2- Para proceder à destituição a CNT tem de:

a) Apresentar em reunião uma proposta nesse sentido, devidamente fundamentada;

b) Para a destituição é exigida uma maioria de votos favoráveis.

3- A substituição far-se-á pelo membro da CNT eleito imediatamente a seguir:

a) Na distribuição de pelouros tem de ser tido em conta o facto do titular do pelouro administrativo e tesouraria, estar sediado na sede da CNT.

4- Com a destituição a CNT substitui o destituído em todos os órgãos em que este estava em representação da mesma.

5- Da sanção aplicada cabe sempre ao sancionado recurso para o plenário.

Artigo 34.º

Delegação de poderes entre membros da CNT

1- Qualquer membro pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da CNT.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trate de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a noventa dias.

Artigo 35.º

Poderes para obrigar a CNT

1- Para obrigar a CNT em todas as suas deliberações são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

2- A expressão e comunicação pública daquelas deliberações devem conter um mínimo de três assinaturas.

Artigo 36.º

Movimentação de contas bancárias da CNT

1- Para movimentar a débito a(s) conta(s) da CNT são necessárias as assinaturas de três membros do secretariado.

2- É obrigatória a assinatura do detentor do pelouro administrativo e tesouraria mais duas, ou, na impossibilidade daquele, a assinatura do coordenador mais duas.

Artigo 37.º

Coordenação

1- A actividade da CNT é coordenada por um secretariado, constituído por cinco elementos, podendo cada um deles delegar noutro membro da CNT.

2- Na sua primeira reunião, a CNT formaliza a composição do secretariado, procedendo à distribuição dos pelouros pelos membros do mesmo.

3- O secretário coordenador, também designado por coordenador será eleito na primeira reunião da CNT.

4- O secretário coordenador, também designado por coordenador terá voto de qualidade, de acordo com o artigo 41.º.

Artigo 38.º

Reuniões

1- Ordinariamente, o secretariado da CNT deve reunir duas vezes por mês, e, extraordinariamente, sempre que a maioria dos seus membros o solicite expressamente.

2- Ordinariamente, a CNT deve reunir duas vezes por mês, e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretariado ou sempre que a maioria dos membros da CNT o solicite expressamente.

Artigo 39.º

Actas

1- Das reuniões da CNT serão lavradas as respectivas ac-

tas, que serão disponibilizadas para consulta de todos os trabalhadores.

2- As actas são: avulsas, numeradas e classificadas em arquivo próprio, conterão obrigatoriamente as conclusões, as deliberações tomadas, os resultados de todas as votações, declarações escritas e todos os documentos apresentados na respectiva reunião. Todas as folhas para além de numeradas serão rubricadas pelos presentes.

Artigo 40.º

Regulamento interno

Na sua primeira reunião ou sempre que necessário a CNT definirá a sua forma de funcionamento interno relativamente a matérias não previstas nestes estatutos através da aprovação do regulamento interno, por si elaborado, em observância dos presentes estatutos e da legislação em vigor.

Artigo 41.º

Deliberações

1- As deliberações da CNT e do respectivo secretariado só são válidas quando tomadas com a presença da maioria dos seus elementos e por maioria de votos.

2- No caso de empate, repete-se a votação por voto secreto.

3- Caso o empate subsista o assunto passa para primeiro ponto da ordem de trabalhos da reunião seguinte.

4- Mantendo-se o empate, o desempate será determinado por voto de qualidade do coordenador.

Artigo 42.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CNT:

- a) As quotas mensais, voluntárias, dos trabalhadores;
- b) O produto de eventuais recolhas de fundos;
- c) Outras contribuições dos trabalhadores da empresa ou o produto de outras iniciativas da CNT.

2- Anualmente e no fim de cada mandato, a CNT divulgará as receitas e despesas inerentes à sua actividade.

SUBSECÇÃO VI

Das coordenadoras de CT's

Artigo 43.º

Princípio geral

A CNT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT's do sector bancário 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 44.º

Adesão

A CNT é aderente das comissões coordenadoras das comissões de trabalhadores do sector bancário e de região.

SUBSECÇÃO VII

Das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

Artigo 45.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas sub-CT's nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida do BES.

2- A actividade das sub-CT's é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 46.º

Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT's é de quatro anos, devendo coincidir com o da CNT.

2- Para o primeiro mandato e sem prejuízo do termo de exercício previsto no número anterior, a eleição das sub-CT's pode ser feita até 180 dias após a eleição da CNT.

3- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respectiva CNT.

4- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CNT, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da CNT em funções na data da sua eleição.

Artigo 47.º

Composição

As sub-CT's são compostas pelo número máximo de membros previstos na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

- a) Com menos de 50 trabalhadores - um elemento;
- b) De 50 a 200 trabalhadores - três elementos;
- c) Com mais de 200 trabalhadores - cinco elementos.

Artigo 48.º

Competências

Compete às sub-CT's:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CNT;
- b) Informar a CNT sobre as matérias de interesse para a normal actividade desta;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores e a CNT;
- d) Executar as deliberações da CNT e da AGT;
- e) Difundir toda a informação oriunda da CNT;
- f) Reunir com os órgãos hierárquicos do respectivo âmbito;
- g) Exercer, em geral, todas as atribuições e poderes previstos nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Funcionamento

As sub-CT's regem-se, em tudo o que não for especifica-

mente previsto, pelas normas destes estatutos relativas à CNT, com as necessárias adaptações e em observância pela lei.

Artigo 50.º

Destituição das sub-CT's

À destituição das sub-CT's são aplicáveis, com as necessárias adaptações as normas do artigo 5.º, alínea b).

SUBSECÇÃO VIII

Conselho de empresa europeu do grupo BES

Artigo 51.º

Princípios gerais

A representação da CNT no conselho de empresa europeu do grupo Banco Espírito Santo, S. A., (CEE do GBES), é constituída por trabalhadores do BES, de preferência os detentores dos cinco primeiros mandatos da CNT, ou por qualquer outro trabalhador do BES no activo que a CNT entenda indicar. Se algum dos membros indicado para o CEE do GBES renunciar ou suspender o seu mandato, é substituído por outro membro indicado por quem suspende ou renúncia ao mandato, de acordo com estes estatutos e com a lei.

SUBSECÇÃO IX

Da assembleia-geral de trabalhadores (AGT)

Artigo 52.º

Definição

A AGT é o órgão deliberativo máximo dos trabalhadores do BES que traduz a expressão livre e democrática da sua vontade e é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme disposição do número 1 do artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 53.º

Convocatória

1- A AGT pode ser convocada:

a) Pela CNT;

b) A requerimento de, pelo menos 20% dos trabalhadores definidos no artigo 1.º, sendo obrigatória a menção expressa da respectiva ordem de trabalhos.

2- Desde que convocada ao abrigo da alínea b) do número anterior, a AGT terá de se realizar no prazo máximo de 45 dias, contados a partir da data da apresentação do respectivo requerimento à CNT.

3- Da convocatória elaborada em qualquer caso pela CNT, e divulgada com a antecedência mínima de oito dias, terão de constar o dia, horário da AGT, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade

competente ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta entregue com protocolo.

Artigo 54.º

Funcionamento

Quando convocada, a AGT reunirá no local indicado na convocatória e com a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 55.º

Deliberações

1- Salvo disposição em contrário estabelecida nestes estatutos ou na lei, as decisões serão tomadas por maioria simples e por voto directo, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para destituição da CNT ou das sub-CT's ou algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

3- O resultado das deliberações será lavrado em acta, em que, designadamente, se mencionarão as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem.

4- O original da acta será remetido de imediato à CNT, sendo uma cópia da mesma afixada nos locais usuais para afixação de documentos.

Artigo 56.º

AGT ordinária

A AGT reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição da CNT.

Artigo 57.º

AGT extraordinária

A AGT reunirá extraordinariamente sempre que convocada nos termos do artigo 53.º.

Artigo 58.º

AGT de emergência

1- Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a AGT poderá reunir de emergência.

2- A convocatória dessa AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respectiva convocatória são da exclusiva competência da CNT.

Artigo 59.º

Competências

Compete à AGT, nomeadamente:

a) Eleição da CNT;

b) Destituição, no todo ou em parte, da CNT e das subCT's;

c) Aprovação dos estatutos ou alterações aos mesmos;

d) Adesão ou revogação da adesão da CNT a qualquer co-

missão coordenadora de comissões de trabalhadores;

e) Analisar e decidir sobre recursos apresentados por membros da CNT objecto de sanções aplicadas pela CNT;

f) Exercer os demais direitos previstos nestes estatutos e na lei;

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 60.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do BES definidos no artigo 1.º.

Artigo 61.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- O boletim de voto é entregue ao presidente da mesa de voto ou seu substituto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

3- Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

4- Sempre que possível as eleições são efectuadas por voto electrónico.

Artigo 62.º

Comissão eleitoral (CE)

1- A CE é composta por:

a) Três membros eleitos pela CNT, de entre os seus membros, dela fazendo parte ainda um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral;

b) Na falta de convocação pela comissão eleitoral o acto eleitoral poderá ser convocado no mínimo por 100 ou 20% dos trabalhadores do BES no activo;

c) 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.

2- Na primeira reunião, a CE aprovará o seu regulamento de funcionamento interno e designará o seu coordenador, que será eleito pela maioria dos elementos que a constituem.

3- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas.

4- A CE terá como atribuições, designadamente:

a) Convocar e dirigir o acto eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Apreciar e julgar eventuais reclamações;

d) Divulgar as listas concorrentes com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;

e) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;

f) Promover, elaborar e distribuir os boletins de voto;

g) Assegurar a democraticidade do acto eleitoral, nomeadamente garantindo o direito de voto a todos os trabalhadores e iguais oportunidades a todas as listas;

h) Apurar os resultados eleitorais globais e elaborar a acta de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação para cumprimento das disposições estatutárias e legais;

i) Empossar os membros eleitos.

5- O mandato da CE inicia-se cumprindo o exposto no n.º 1 deste artigo, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

6- No caso de extinção da CNT antes do fim do mandato, a CE reassume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7- 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.

8- No caso de empate:

a) Repete-se a votação por voto secreto;

b) Mantendo-se o empate, o desempate será determinado por voto de qualidade do coordenador.

Artigo 63.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais respeitantes a cada mesa de voto serão elaborados pela CE até setenta e duas horas antes do acto eleitoral, ficando abertos à consulta dos trabalhadores para eventuais correcções.

2- Dos cadernos eleitorais constarão os nomes de todos os trabalhadores, conforme definido no número 1 do artigo 1.º, sendo elaborado um caderno por mesa de voto.

3- Quando a votação se realizar através de voto electrónico, existirá um caderno eleitoral único, na sede da CNT em Lisboa, no qual constam os nomes de todos os trabalhadores, conforme definido no número 1 do artigo 1.º.

Artigo 64.º

Data da eleição

A eleição da CNT e das sub-CT's tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CNT em funções.

Artigo 65.º

Convocatória do acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela CE com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à sua data.

2- A convocatória mencionará expressamente o dia, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade do acto eleitoral.

4- Uma cópia da convocatória será remetida pela CE ao conselho de administração do BES, por carta e protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocatória será publicado o respectivo regulamento, cuja elaboração é da responsabilidade da CE, observando os presentes estatutos.

Artigo 66.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas serão apresentadas até ao 30.º dia ante-

rior à data marcada para o acto eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 100 ou 20% trabalhadores da empresa conforme definido no número 1 do artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição das sub-CT's 10% de trabalhadores do respectivo serviço ou estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, 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.

4- A CE entregará aos representantes das listas um recibo com a indicação da data e da hora da apresentação que serão registadas no respectivo original, devendo ainda ser entregue fotocópia de toda a documentação devidamente autenticada.

5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 67.º

Candidaturas

1- Cada lista de candidatura para a CNT é composta por 11 elementos efectivos e de um até cinco suplentes.

2- Cada lista de candidatura para as sub-CT's é composta do número de elementos efectivos que a devem constituir conforme definido no artigo 47.º.

3- Para todos os efeitos, a ordem dos candidatos é a constante da respectiva lista de candidatura.

4- As candidaturas identificar-se-ão por uma sigla, designação ou lema.

Artigo 68.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos artigos 66.º e 67.º.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação das candidaturas, para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

3- Eventuais irregularidades ou violações a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes no prazo de dois dias a contar da data da notificação pela CE.

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 com protocolo ao representante da lista de candidatura.

5- Para o efeito do disposto neste artigo, considera-se como representante da lista de candidatura o seu primeiro subscritor se outro não tiver sido indicado.

Artigo 69.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto elei-

toral, a CE publica, por meio de anúncios colocados nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 70.º

Eleição das subcomissões de trabalhadores

A eleição das sub-CT's, à qual só podem concorrer as listas que sejam subscritas por um mínimo de 10% dos trabalhadores do estabelecimento, conforme definido no número 2 do artigo 66.º, tem lugar na mesma data da eleição da CNT e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações.

Artigo 71.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da divulgação das candidaturas e o final do dia anterior à data marcada para a eleição.

2- É expressamente proibido fazer campanha eleitoral antes da data indicada no ponto anterior.

Artigo 72.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se nas instalações do BES durante as horas de trabalho e nos termos definidos nestes estatutos.

2- A votação realiza-se, simultaneamente e com idêntico formalismo, em todas as mesas de voto.

3- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do período normal de funcionamento da empresa.

Artigo 73.º

Mesas de voto

1- Em cada edifício e balcão do BES será constituída pelo menos uma mesa de voto, à excepção da votação através de voto electrónico, em que existirá uma única mesa de voto, localizada na sede da CNT em Lisboa.

2- Em observância pelo estabelecido nestes estatutos e na lei, a quantidade e localização das mesas de voto será definida pela CE, que de tal fará a devida divulgação até ao 10.º dia anterior ao acto eleitoral.

3- Nos termos da lei, a cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores, à excepção da votação através de voto electrónico.

Artigo 74.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto 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 CNT e pelas sub-CT's no exercício das suas competências.

4- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhamento e fiscalização do acto eleitoral.

Artigo 75.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular, impressos em papel liso e opaco, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão as opções que os eleitores poderão assumir, assinalando com uma cruz o quadrado existente à frente da opção escolhida.

2- A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da CE, apoiada pela CNT, que assegurará o seu fornecimento na quantidade necessária e em tempo útil a todas as mesas de voto.

3- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos.

4- No caso de votação através de voto electrónico a máscara do boletim de voto é semelhante ao boletim de voto em papel.

Artigo 76.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes de se iniciar a votação, o presidente da mesa de voto mostrará aos presentes a urna aberta para que estes se certifiquem que a mesma se encontra vazia, posto o que a fechará de forma a garantir a sua inviolabilidade.

3- Em local afastado da mesa de voto, o eleitor assinalará com uma cruz no quadrado apropriado do boletim de voto a sua opção, dobrando-o de seguida em quatro e entregando-o ao presidente da mesa de voto, que, depois de se assegurar que foi feita a respectiva descarga nos cadernos eleitorais, o introduzirá na urna.

4- As presenças devem ser registadas em documento específico, com a assinatura do votante, com termos de abertura e encerramento e com indicação do número total de folhas, as quais serão assinadas pelos elementos da mesa de voto, constituindo parte integrante da respectiva acta.

Artigo 77.º

Valor dos votos

1- Considera-se nulo o boletim de voto:

a) Em que haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Que tenha assinalado mais de um quadrado ou quando subsistam dúvidas sobre o quadrado assinalado;

c) Contenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra da responsabilidade do eleitor;

d) Tenham a cruz que assinala a opção fora do respectivo quadrado;

e) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida.

2- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenham sido objecto de qualquer tipo de marca.

3- Consideram-se válidos os restantes boletins de voto.

Artigo 78.º

Apuramento parcial

1- As mesas de voto deverão encerrar em observância pelo disposto nestes estatutos e na lei.

2- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

3- Sendo o voto electrónico será uma mesa centralizada na sede da CNT em Lisboa.

4- Após o encerramento, proceder-se-á ao apuramento dos respectivos resultados, que, nos termos estatutários e legais, serão registados em acta.

5- A cópia da acta será afixada, imediatamente, junto do local onde funcionou a respectiva mesa de voto, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo, sendo o original remetido, em envelope fechado, de imediato à CE, juntamente com toda documentação relativa ao acto eleitoral, nomeadamente as folhas de presenças e os boletins de voto.

6- Os resultados eleitorais das mesas de voto, logo que apurados, deverão ser comunicados de imediato à CE via telefone, fax ou outro meio de comunicação ao dispor.

Artigo 79.º

Apuramento global

1- O apuramento global dos resultados é feito pela CE com base nas actas recebidas, no prazo máximo de dois dias após o acto eleitoral, lavrando a acta final de imediato.

2- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

3- A constituição da CNT far-se-á segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt aplicado aos resultados eleitorais.

Artigo 80.º

Publicidade

1- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento global, a CE afixará a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global junto dos locais onde funcionaram as mesas de voto.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, será remetida ao Ministério do Trabalho e ao conselho de administração do BES, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, a relação dos eleitos tanto para a CNT como para as sub-CT's, devidamente identificados, bem como cópia da acta de apuramento global.

Artigo 81.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso devidamente fundamentado é dirigido por escrito à CE, no prazo de oito dias a contar da data da publicação dos resultados, devendo a CE apreciar e deliberar sobre esse recurso no prazo de quarenta e oito 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 do BES.

5- A prurpositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 82.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

Caso seja necessário, a CNT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nestes estatutos e com observância do disposto na lei.

Artigo 83.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o estabelecido na lei, sem prejuízo de usos e costumes ou acordos mais favoráveis praticados no BES.

Artigo 84.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos serão revistos em assembleia-geral, por voto directo e secreto, ou através de voto electrónico, expressamente convocada para o efeito, aplicando-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo eleitoral da CNT.

Artigo 85.º

Destino do património em caso de extinção

No caso de extinção da comissão nacional de trabalhadores, o destino do património social será fixado pelo plenário ou pela assembleia geral onde tal for aprovado, o qual não pode ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.

Artigo 86.º

Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor após o ministério responsável pela área laboral proceder à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova CNT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 4 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 147, a fl. 180 do livro n.º 1.

II - ELEIÇÕES

Renault Cacia, S. A. - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2012, foi publicada a eleição da comissão de trabalhadores em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à sua republicação.

Assim, na pág. 3267

Eleição nos dias 22 e 23 de Julho de 2012 para o mandato de 2 anos

Efectivos:

Bruno Filipe Martins Ferreira, bilhete de identidade n.º 11839143, válido até 8/4/2013.

Hugo Daniel Matos Oliveira, cartão de cidadão n.º 12200136, válido até 18/8/2015.

João Manuel Pereira Almeida, cartão de cidadão n.º 10802372, válido até 1/7/2015.

Jacinto Luis de Silva Duarte, bilhete de identidade n.º 11803312, válido até 20/8/2015.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, bilhete de identidade n.º 6552233, válido até 24/4/2016.

Francisco Jose Pereira da Costa, cartão de cidadão n.º 5565668, válido até 30/8/2016.

Luciano Rei Cruz, bilhete de identidade n.º 7033716, válido até 3/9/2012.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Empresa de Transportes Álvaro Figueiredo, 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 STRUP – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, ao abrigo do n.º 3.º do artigo 27.º e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 1 de Outubro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que, no dia 28 de dezembro de 2012, realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome completo da empresa: Empresa de Transportes Álvaro Figueiredo, S. A.

Morada: Pereira – S. Tiago de Riba - UI, 3720-515 Oliveira de Azemeis».

COVILIS - Companhia do Vidro de Lisboa, Lda.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de outubro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na COVILIS - Companhia do Vidro de Lisboa, Lda.

«Serve a presente comunicação para informar com a devida antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, da intenção do ato eleitoral a 7 de dezembro de 2012 com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e 26.º da Lei n.º 102/2009.

Empresa: COVILIS - Companhia do Vidro de Lisboa, Lda.

Morada: Lugar dos Caniços
Póvoa de Santa Iria».

(Seguem-se as assinaturas dos 32 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Victor Guedes - Indústria e Comércio, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho da empresa Victor Guedes - Indústria e Comércio S. A., realizada em 18 de setembro de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 25, de 8 de julho de 2012.

Efectivos:

Maria de Fátima da Silva Barrento, cartão de cidadão n.º 09922820 3ZZ2.

Sónia Cristina Fernandes de Matos Neves, cartão de cidadão n.º 10785704 9ZZ8.

Suplentes:

Isabel Maria Bento Lopes Santos Aperta, bilhete de identidade n.º 7613611, emitido em 6 de junho de 2003, pelo arquivo de identificação de Santarém.

Patricia da Fonseca Figueiredo, cartão de cidadão n.º 12023846 2ZZ6.

Registado em 4 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 95, a fl. 74 do livro n.º 1.

Gaspar Correia - Instalações Técnicas Especiais, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Gaspar Correia - Instalações Técnicas Especiais, S. A. - eleição em 26 de setembro de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 19, de 22 maio de 2012.

Efectivo:

Carlos Alberto Barbosa Lourenço, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 8499048, emitido em 21 de novembro de 2005, pelo arquivo de Lisboa.

Suplente:

Paulo Alexandre Dias Neto, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 9525934, emitido em 16 de maio de 2007, pelo arquivo de Amadora.

Registado em 4 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 96, a fl. 74 do livro n.º 1.