

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA nos dias 7 e 8 de setembro de 2015	443
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 14, 15 e 21 a 23 de setembro de 2015	444
- Greve na CP Comboios de Portugal, EPE de 1 de dezembro de 2015 a 2 de janeiro de 2016	446
- Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA de 7 de dezembro de 2015 a 2 de janeiro de 2016	447
- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE de 9 a 11 de dezembro de 2015	448
- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE de 12 a 14 de dezembro de 2015	451
- Greve na CP Comboios de Portugal, EPE de 19 de dezembro de 2015 a 31 de janeiro de 2016	452
- Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) todos os dias feriados e ainda os que foram retirados	454

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras	457
---	-----

- Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global	460
- Acordo de adesão entre a Barclays Vida Y Pensiones, Compañia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais	483
- Acordo de adesão entre a Victoria - Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais	483

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração	485
- Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ - Alteração	486

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas - Eleição	497
- SITNA - Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - Eleição	497
- Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Eleição	497

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - Eleição	498
- Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA - Eleição	498
- Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Eleição	498

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Centro Hospitalar Tâmega e Sousa Entidade Pública Empresarial - CHTS EPE - Constituição	499
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA - BBVA - Alteração	509
- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Alteração	509

II – Eleições:

- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA - BBVA - Eleição	520
- Centro Hospitalar Tâmega e Sousa Entidade Pública Empresarial - CHTS EPE - Eleição	520
- Amorim Revestimentos, SA - Eleição	521

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA - Convocatória	521
- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L. ^{da} - Convocatória	521
- Câmara Municipal de Seia - Convocatória	522

II – Eleição de representantes:

- Alstom Portugal, SA - Eleição	522
- Maiambiente, EM - Eleição	522
- Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Eleição	523
- Avon Automotive Portugal, L. ^{da} - Eleição	523
- Águas do Centro Litoral, SA - Eleição	523

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	524
1. Integração de novas qualificações	525

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações

...

4. Exclusão de qualificações 530

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: dsrscot@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico 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.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA nos dias 7 e 8 de setembro de 2015

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 29/2015 - SM.

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

Assunto: greves na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, vários sindicatos, 7 e 8 de setembro de 2015, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes e factos

1- Por correio eletrónico de 28 de agosto de 2015, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à senhora secretária geral do Conselho Económico Social (CES) os seguintes documentos:

a) Aviso prévio de greve para os dias 7 e 8 de setembro de 2015, dirigido à Administração da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, subscrito pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, nos termos definidos no respetivo aviso de greve, que aqui se dão como reproduzidos.

b) Aviso prévio de greve para os dias 7 e 8 de setembro de 2015, dirigido à administração da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, subscrito pelo, STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Rodoviário e SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca, nos termos definidos no respetivo aviso de greve, que aqui se dão como reproduzidos.

c) Atas das reuniões convocadas pela DGERT, nos ter-

mos e para os efeitos do número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho que tiveram lugar no dia 27 de agosto de 2013, às 10h30 (Greve TRANSTEJO) e às 12h15 (Greve SOFLUSA) nas quais participaram, respetivamente, os representantes dos suprarreferidos sindicatos e das empregadoras TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, e SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA juntamente com a documentação a estas anexas.

Durante a audiência aos sindicatos, foi o tribunal informado de que a greve convocada pelos trabalhadores da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA havia sido desconvocada. Anexa-se o documento comprovativo.

2- Conforme consta das atas das referidas reuniões, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a mencionada greve, nem estes são regulados por convenção colectiva aplicável.

3- A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA é uma empresa do setor empresarial do Estado pelo que, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 358.º do Código do Trabalho a definição dos serviços mínimos, em causa, compete a um Tribunal Arbitral.

4- Pelo Despacho n.º 29/GP/2015 o senhor presidente do CES determinou, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009 de 25 de setembro, que a decisão sobre os serviços mínimos relativa às greves marcadas pelos trabalhadores das empresas SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, seja tomada pelo Tribunal Arbitral, já constituído nos termos do número 1 do citado artigo 24.º

5- O Tribunal Arbitral foi, assim, constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Alexandre Sousa Pinheiro;
- Árbitro da parte trabalhadora: Filipe da Costa Lamelas;
- Árbitro da empregadora: Cristina Nagy Morais.

6- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 1 de setembro de 2015, pelas 15h00, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadora cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SIMAMEVIP fez-se representar por:

- António Ramos Bonança.

O SNTSF fez-se representar por:

- Fernando Magno Brás.

O STFCMM fez-se representar por:

- Nuno Luís Costa;
- Carlos Manuel Domingos Costa;
- Carlos Alberto Silva Pinto.

O SITESE fez-se representar por:

- José Bruno Domingues.

O SITEMAQ fez-se representar por:

- Carlos Manuel Costa.

A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA fez-se representar por:

- António Matos Pereira;
- António Manuel Ferreira;
- José Rasteiro.

7- Não tendo sido apresentada pela empresa nenhuma proposta de serviços mínimos, o tribunal solicitou documentação comprovativa, que foi entregue em audiência. Esta consistiu em documentos juntos ao processo nos quais se encontram os serviços mínimos requeridos e os trabalhadores necessários à sua execução.

II- Fundamentação

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

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

9- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio da proporcionalidade.

10- As necessidades sociais impreteríveis em matéria de transporte ferroviário de passageiros, só deve ser efetuada na medida do permitido pelo princípio da proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito»).

O período de greve corresponde a 3 horas por turno de serviço nos termos constantes do pré-aviso.

III- Decisão

1- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir como serviços mínimos para a presente greve os seguintes, para os dias 7 e 8 de setembro:

- a) Ligação Cacilhas - Cais do Sodré - 6h45;
- b) Ligação Seixal - Cais do Sodré - 7h00;
- c) Ligação Montijo - Cais do Sodré - 7h00.

2- Para a realização dos serviços mínimos para cada ligação são necessários 4 tripulantes e um apanha cabos.

3- A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA terá a exclusiva responsabilidade de garantir eficazmente a segurança e ordem nos embarques/desembarques, e de só efetuar os transportes fixados na alíneas a), b), e c) supra, se este pressuposto for inequivocamente concretizado.

4- Devem ser garantidos os serviços mínimos necessários à segurança e a manutenção dos equipamentos e instalações, bem como os serviços de emergência que, em casos de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA. Estes incluem assegurar o ferry de socorro.

5- O recurso ao trabalho de aderentes à greve só é lícito se estes serviços não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho. Compete aos sindicatos a fixação dos trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos até 24h00 antes do início do período da greve. Se não o fizerem deve a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA proceder a essa designação.

Lisboa, 1 de setembro de 2015.

Alexandre Sousa Pinheiro, árbitro presidente.

Filipe da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Cristina Nagy Morais, árbitro de parte empregadora.

Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 14, 15 e 21 a 23 de setembro de 2015

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 30/2015 - SM.

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

Assunto: greves na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, vários sindicatos, 14 e 15 e 21, 22 e 23 de setembro de 2015, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes e factos

1- Por correio eletrónico de 3 de setembro de 2015, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à senhora secretária geral do Conselho Económico Social (CES) os seguintes documentos:

- a) Aviso prévio de greve para os dias 14 e 15 de setem-

bro de 2015, dirigido à administração da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, subscrito pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pelo Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (SITEMAQ), pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Rodoviário (SNTSF) e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), nos termos definidos no respetivo aviso de greve, que aqui se dão como reproduzidos.

b) Aviso prévio de greve para os dias 21, 22 e 23 de setembro de 2015, dirigido à administração da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, subscrito pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pelo Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (SITEMAQ), pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Rodoviário (SNTSF) e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), nos termos definidos no respetivo aviso de greve, que aqui se dão como reproduzidos.

c) Ata da reunião convocada pela DGERT, nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, que teve lugar no dia 3 de setembro de 2015, na qual participaram os representantes dos supra referidos sindicatos e da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e documentação anexa.

2- Conforme consta da ata da referida reunião, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante as mencionadas greves, nem estes são regulados por convenção colectiva aplicável.

3- A SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA é uma empresa do setor empresarial do Estado pelo que, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho, a definição dos serviços mínimos em causa compete a um Tribunal Arbitral.

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro da parte trabalhadora: Eduarda Figanier de Castro;
- Árbitro da parte empregadora: Alberto Sá e Mello.

5- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 9 de setembro de 2015, pelas 15h00, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos sindicatos e da entidade empregadora cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SIMAMEVIP fez-se representar por:

- António Ramos Bonança.

O SNTSF fez-se representar por:

- Fernando Magno Brás.

O STFCMM fez-se representar por:

- Nuno Luís Costa;

- Carlos Manuel Domingos Costa.

O SITEMAQ fez-se representar por:

- António Alexandre Picareta Delgado.

A SOFLUSA fez-se representar por:

- António Ferreira;
- Raul Matias;
- Miguel Rodrigues.

6- A empresa apresentou uma proposta reformulada de serviços mínimos, datada de 8 de setembro de 2015, comunicada hoje às partes pelo CES via email e que consta do processo.

II- Fundamentação

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

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per se, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

2- No Código do Trabalho (CT) prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante as greves, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a fixação de serviços mínimos tem que respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio da proporcionalidade.

III- Decisão

1- Este Tribunal Arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos para os dias 14, 15, 21, 22 e 23 de setembro de 2015:

a) Carreira:

Período da manhã

- Barreiro - 5h15 e 6h15 e regresso ao Barreiro com passageiros embarcados, com saída de Lisboa às 5h45 e 6h40.

b) Amarração:

Período da manhã

- Barreiro - 1 trabalhador.

c) Mesa de controlo:

Período da manhã - 1 trabalhador nos terminais correspondentes.

2- Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA.

3- Os sindicatos que declaram as greves devem designar

os trabalhadores necessários para assegurar os serviços fixados nos números 1 e 2 e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início de cada período das greves, devendo a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA fazê-lo, caso não seja atempadamente, informada desta designação.

4- O recurso ao trabalho de aderentes às greves só é lícito se estes serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 9 de setembro de 2015.

Emílio Ricon Peres, árbitro presidente.

Eduarda Figanier de Castro, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP Comboios de Portugal, EPE de 1 de dezembro de 2015 a 2 de janeiro de 2016

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 31/2015 - SM.

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

Assunto: greve na CP Comboios de Portugal, EPE, SNTSF, para o período de 1 de dezembro de 2015 a 2 de janeiro de 2016, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Os factos

1- A presente arbitragem resulta, por via da comunicação dirigida à secretária geral do Conselho Económico e Social, com data de 23 de novembro de 2015, recebida nesse mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), de aviso prévio de greve dos trabalhadores da CP Comboios de Portugal, EPE (CP). Este aviso prévio foi feito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF), estando a execução da greve prevista para o período das 0h00 do dia 1 de dezembro de 2015 às 24h00 do dia 2 de janeiro de 2016, nos termos ali precisados.

2- Foi realizada reunião na DGERT, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante, CT).

3- Resulta da sobredita comunicação, bem como da ata da reunião realizada com o sindicato e a empresa, que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável. Dela consta ainda uma proposta de serviços mínimos da CP para os dias feriados nacionais (dias 8 e 25 de dezembro de 2015 e 1 de janeiro de

2016) para os comboios suburbanos de Lisboa e Porto, bem como para os comboios de longo curso e regionais para os dias 7 a 9 de dezembro, 24 a 26 de dezembro e 31 de dezembro de 2015 a 2 de janeiro de 2016. Por seu turno, o sindicato reiterou que seriam suficientes os serviços mínimos vertidos no aviso prévio.

4- Acresce estar em causa empresa do setor empresarial do Estado, razão por que o conflito em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT).

II- Tribunal Arbitral e audição das partes

5- O Tribunal Arbitral foi constituído, nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: António Casimiro Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: João Camacho;
- Árbitro dos empregadores: Miguel Lucas Pires.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SNTSF fez-se representar por:

- Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho;
- Mário Pereira Gamito Gomes.

A CP fez-se representar por:

- Raquel de Fátima Pinho Campos;
- Carlos Manuel de Oliveira Pereira.

6- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados.

Aos representantes da CP foi solicitada informação adicional acerca da fixação de serviços mínimos no que diz respeito aos comboios de longo curso e regionais que consta nos anexos 1 e 2.

III- Enquadramento jurídico

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

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação, à família, ao lazer e repouso.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

O direito à greve poderá ter de ceder quando aqueles pre-

juízos ou transtornos a ela inerentes se revelarem socialmente intoleráveis, comprometendo a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

8- A greve em apreço tem uma duração temporal dilatada ainda que se limite a paralisar a prestação laboral em certos e determinados períodos (trabalho extraordinário, trabalho em dia de descanso semanal, trabalho em dia feriado, etc.). Na prática, o efeito da greve far-se-á sentir, sobretudo, nos dias feriados. A empresa formula uma proposta de fixação de serviços mínimos para os dias feriados nacionais (dias 8 e 25 de dezembro de 2015 e 1 de janeiro de 2016) para os comboios suburbanos de Lisboa e Porto, bem como para os comboios de longo curso e regionais para os dias 7 a 9 de dezembro, 24 a 26 de dezembro e 31 de dezembro de 2015 a 2 de janeiro de 2016.

No entender do Tribunal Arbitral no setor dos transportes coletivos a questão dos serviços mínimos terá de ser equacionada em função de diversos fatores: *i)* saber se há populações que fiquem isoladas devido à greve em causa; *ii)* saber se existem ou não soluções alternativas de transporte (desde logo, mas não apenas, saber se, em lugar do transporte ferroviário, poderá haver lugar ao transporte rodoviário); *iii)* saber se a greve é de curta duração ou se irá interromper a prestação laboral durante um período temporal alargado, de vários dias seguidos ou, até, semanas consecutivas.

9- A greve em apreço terá maior impacto nos dias feriados, em que a maioria das empresas suspenderá a respetiva laboração (artigo 236.º do CT). Os feriados são dias em que o nível de circulação diminui. Tipicamente, necessidades sociais como a de deslocação para os locais de trabalho, para a escola ou para os serviços de saúde far-se-ão sentir com muito menos intensidade num dia feriado. Nessa medida, a cadência da circulação dos transportes coletivos de passageiros acomoda esta realidade. E, por outro lado, tanto quanto é do conhecimento deste tribunal não estão marcadas greves para outros transportes coletivos para este período.

10- Os feriados de 25 de dezembro e 1 de janeiro, apresentam características próprias. São dias de confraternização familiar, de encontro e de celebração, em que as famílias se reúnem para ritos de convívio e partilha, que obviamente dão origem a particulares carências de transporte.

São épocas em que, por razões sociais, se assiste à deslocação de um número significativo de pessoas que pretendem passar essas datas com os seus familiares.

Acresce ao anteriormente mencionado a natureza de festa familiar, a que cumpre dar proteção também em nome do valor do direito ao repouso e lazer, sendo certo que a supressão de meio de transporte coletivo onera - e seguramente nalguns casos, priva dos momentos de celebração e confraternização - principalmente a população com menores recursos, a qual não dispõe de meio de transporte próprio.

11- Sabe-se que, na resolução das questões relativas a necessidades sociais impreteríveis e à definição dos serviços mínimos a prestar, regista-se uma diversidade de interpretações, por estarem em causa a aplicação de conceitos jurídicos indeterminados. Por essa razão, as decisões dos diversos tribunais arbitrais registam diferentes entendimentos nesta matéria.

IV- Decisão

12- Tomando em consideração os aspetos supra referidos, o Tribunal Arbitral delibera por unanimidade, nos termos seguintes:

I) Não fixar serviços mínimos para a paralisação do dia 8 de dezembro de 2015, bem como do dia imediatamente antecedente e subsequente.

II) Decretar os necessários serviços mínimos para fazer chegar a destinos os comboios que se encontrem em circulação, ao início da hora da paralisação e quando esta abrange todo o período de trabalho; devendo tais composições serem estacionadas em condições normais de segurança.

III) São assegurados os comboios de socorro, sempre que necessário.

IV) Os serviços mínimos a prestar na CP no dia 25 de dezembro de 2015, bem como no dia imediatamente antecedente e subsequente, e 1 de janeiro de 2016, bem como no dia imediatamente antecedente e subsequente, são os seguintes:

- comboios de longo curso: os identificados em anexo ao presente acórdão, dele fazendo parte integrante (anexo 1);
- comboios regionais: os identificados em anexo ao presente acórdão, dele fazendo parte integrante (anexo 2).

V) Os serviços mínimos a prestar na CP no dia 25 de dezembro de 2015 e 1 de janeiro de 2016, quanto aos comboios suburbanos de Lisboa e Porto, são os identificados no anexo 3 do presente acórdão.

VI) Os serviços mínimos incluem os necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

VII) A empresa deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

VIII) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

IX) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação.

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

Lisboa, 27 de novembro de 2015.

António Casimiro Ferreira, árbitro presidente.

João Camacho, árbitro de parte trabalhadora.

Miguel Lucas Pires, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA de 7 de dezembro de 2015 a 2 de janeiro de 2016

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 32/2015 - SM.

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

Assunto: greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA, SNTSF, de 7 de dezembro de 2015 a 2 de janeiro de 2016, nos termos definidos no pré-aviso de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF) remeteu, com data de 19 de novembro de 2015, pré-aviso de greve, ao conselho de administração da CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA (adiante CP Carga).

O pré-aviso refere-se a uma greve para o período entre as 0h00 do dia 7 de dezembro de 2015 e as 24h00 do dia 2 de janeiro de 2016, para os trabalhadores da CP Carga de Leixões, nos termos definidos no mesmo.

2- A 26 de novembro de 2015, foi recebido, por correio eletrónico, no Conselho Económico e Social (adiante CES), um e-mail da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

a) Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 26 de novembro de 2015;

b) Aviso prévio de greve emitido pelo SNTSF;

c) Proposta de serviços mínimos elaborada pela CP Carga, que, nos termos da ata acima referida, foi apresentada na reunião promovida pela DGERT.

3- Da ata acima mencionada, consta ainda que «os serviços mínimos não estão regulados nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho» e, por outro lado, que na reunião, convocada precisamente para chegar à definição desses serviços por acordo entre as partes, não foi possível obter um consenso quanto ao tema.

II- Tribunal Arbitral

4- É manifesto que, conforme informação prestada pela DGERT, no presente caso se verificam os pressupostos de que o disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do Tribunal Arbitral, a constituir nos termos da legislação aplicável.

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

- Árbitro presidente: João Leal Amado;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe da Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Biscaya.

que reuniu em 3 de dezembro de 2015, pelas 14h00, nas instalações do CES.

III- Decisão

Na sequência de comunicação eletrónica recebida no

Conselho Económico e Social no dia 3 de dezembro de 2015, pelas 12h46, enviada pelo signatário do pré-aviso de greve, dando conhecimento da desconvocação da greve anunciada para o período entre as 0h00 do dia 7 de dezembro de 2015 e as 24h00 do dia 2 de janeiro de 2016, para os trabalhadores da CP Carga de Leixões e que constituía o objeto do presente processo, o mesmo perde a sua razão de ser, o que torna inútil o prosseguimento da lide.

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

Lisboa, 3 de dezembro de 2015.

João Leal Amado, árbitro presidente.

Filipe da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Biscaya, árbitro de parte empregadora.

Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE de 9 a 11 de dezembro de 2015

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 33/2015 - SM.

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

Assunto: greve Metropolitano de Lisboa, EPE, vários sindicatos, 9, 10 e 11 de dezembro de 2015 (greve parcial), nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes

1- A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), o Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa (STTM), o Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) remeteram, com data de 23 de novembro de 2015, pré-aviso de greve, ao conselho de administração do Metropolitano de Lisboa, EPE (adiante METRO Lx).

O aviso prévio refere-se a uma «(...) greve parcial de 3 horas à entrada do primeiro período de cada serviço atribuído para dias 9, 10 e 11 de dezembro de 2015», para os trabalhadores do METRO Lx com a categoria profissional de maquinistas.

2- A 27 de novembro de 2015, foi recebido, por correio eletrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES), um e-mail da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º

7/2009, de 12 de fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

a) Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 27 de novembro de 2015;

b) Aviso prévio de greve emitido conjuntamente pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano (STTM), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM) e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA);

c) Proposta de serviços mínimos elaborada pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, com data de 26 de novembro de 2015 (intitulada «Serviços mínimos no Metropolitano de Lisboa, EPE, dia dias 9, 10 e 11 de dezembro de 2015») e respetivos anexos, que, nos termos da ata acima referida, foi apresentada na reunião promovida pela DGERT.

3- Da ata acima mencionada, consta ainda que «os serviços mínimos não estão regulados nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho» e, por outro lado, que na reunião, convocada precisamente para chegar à definição desses serviços por acordo entre as partes, não foi possível obter um consenso quanto ao tema.

II- O Tribunal Arbitral e audição das partes

4- É manifesto que, conforme informação prestada pela DGERT, no presente caso se verificam os pressupostos de que o disposto na alínea b) do número 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do Tribunal Arbitral, a constituir nos termos da legislação aplicável.

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

- Árbitro presidente: João Reis;
- Árbitro dos trabalhadores: Helena Carrilho;
- Árbitro dos empregadores: Carlos Proença.

que reuniu em 3 de dezembro de 2015, pelas 14h00 horas, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto e das suas conexões com outras situações semelhantes, foram ouvidas as partes. Primeiro teve lugar a audição dos representantes das associações sindicais e depois dos representantes da empresa, que se apresentaram devidamente credenciados.

A FECTRANS fez-se representar por:

- Anabela Paulo Silva Carvalheira;
- Paulo Jorge Machado Ferreira;
- José Luis Calapez Fonseca.

O STTM fez-se representar por:

- José Manuel da Silva Marques;
- Carlos Alberto Coelho Cunha.

O SINDEM fez-se representar por:

- José Carlos Estêvão Silveira;
- José Luís Espadaneira Valente.

O SITRA fez-se representar por:

- Nuno Ricardo Alves Fonseca.

O Metropolitano de Lisboa, EPE, por sua vez, fez-se representar por:

- Maria Adelaide Afonso Teixeira Lopes Jesus;
- Tiago Bruno Espírito Santo Silva.

5- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribu-

nal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados, juntando documentos, que integram os respetivos autos.

III- Enquadramento e fundamentação

6- Importa começar por salientar que o direito à greve é um direito fundamental, mais especificamente um direito, liberdade e garantia dos trabalhadores (artigo 57.º, número 1, da CRP e artigo 530.º do CT), gozando do regime privilegiado previsto nos artigos 17.º e 18.º da CRP.

Resulta do artigo 537.º número 2, alínea h) que os transportes «integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (Acórdão n.º 3/2015). Por outro lado, uma greve neste domínio pode suscitar a questão da definição dos serviços mínimos, à luz de uma ponderação entre o direito de greve e outros direitos fundamentais guiada pelo respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT), devendo tais serviços mínimos ser fixados na medida do estritamente necessário à salvaguarda das «necessidades sociais impreteríveis» em causa (artigo 57.º, número 3, da CRP).

7- A greve causa certamente prejuízos, os quais podem mesmo ser prejuízos sérios. Estes fazem, contudo, parte da essência do direito de greve. Não que o direito de greve seja absoluto, de tal modo que possa acarretar qualquer tipo de prejuízo. A Constituição (artigo 57.º, número 3) e a lei (artigo 537.º, número 1) definem a regra em que os prejuízos da greve podem ser limitados, determinando que a greve deve ceder quando comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigo 57.º, número 3).

8- Este tribunal acolhe, por isso, a orientação seguida, entre outros, pelo Acórdão n.º 3/2015 - SM, de 11 de março, o qual, de uma forma convincente declara o seguinte:

«A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, implica sempre uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional. Impõe-se aqui, por conseguinte, uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância e urgência da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício».

9- Pelo que, continua o mesmo acórdão, «numa ótica jurídico-constitucionalmente adequada, impõe-se sempre proceder a uma análise casuística da greve em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas. Não há lugar, nesta matéria, para qualificações formais e mecânicas, feitas em moldes apriorísticos e abstractos pelo legislador, sob pena de a lei ordinária, assim interpretada, vulnerar o disposto na Lei Fundamental. E, em rigor, uma necessidade social só será impreterível quando não puder deixar de ser satisfeita, quando for inadiável, quando se tor-

nar imperioso satisfazê-la, quando for socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada.

10- Através do n.º 2 do art. 537.º do CT, o legislador procura auxiliar o intérprete a preencher o conceito indeterminado de “necessidades sociais impreteríveis”, indicando alguns sectores de actividade em que, prima facie, uma greve poderá pôr em xeque a satisfação de tais necessidades. Contudo, o preenchimento do n.º 2 desse preceito nem é condição necessária nem é condição suficiente para tal efeito: não é condição necessária porque o catálogo legal tem carácter meramente exemplificativo, pelo que uma greve que ocorra fora daqueles sectores poderá sim ameaçar a satisfação dessas necessidades impreteríveis, legitimando o estabelecimento de serviços mínimos; mas também não é condição suficiente porque, tendo em atenção todas as circunstâncias da greve em apreço, o intérprete bem poderá concluir que, in casu, não se mostra necessário fixar quaisquer serviços mínimos, por essa particular greve não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis. E, assim decidindo, o intérprete não estará a violar a lei; ele estará, crê-se, a respeitar a Constituição, procedendo a uma leitura da lei em conformidade com esta».

11- Depois de ponderados os documentos e argumentos apresentados pelos representantes dos trabalhadores e do empregador, no caso em apreço, o tribunal verificou que a greve em causa é parcial e vai durar três dias (9, 10, e 11 de dezembro). Como é notório e foi reconhecido pelos representantes dos trabalhadores e do empregador, a greve causará prejuízos. Para os primeiros, tais prejuízos são inerentes à própria greve, mas não atentam contra a satisfação de necessidades sociais impreteríveis; para os segundos, tais prejuízos consubstanciam uma violação de outros direitos fundamentais, tais como a liberdade de circulação, o direito ao trabalho ou mesmo o direito à saúde, justificando-se a fixação de serviços mínimos, nos moldes descritos no documento intitulado «Serviços mínimos no Metropolitano de Lisboa, dias 9, 10 e 11 de dezembro de 2015», posição esta, aliás, já sustentada na reunião promovida pela DGERT, em 27 de novembro do corrente ano.

Embora reconheça a existência de prejuízos, os quais podem até aumentar pelo modo como o plano de paralisação está programado, pois os trabalhadores não paralisam simultaneamente num único período, mas vão paralisando nas primeiras três horas «à entrada do primeiro período de cada serviço atribuído», o Tribunal Arbitral considera, ainda assim, que tais prejuízos e incómodos não ferem, irremediavelmente, necessidades sociais dos utentes do metro, nem a forma de paralisação se apresenta ilícita ou abusiva, correspondendo antes ao legítimo exercício da autonomia coletiva do trabalhadores e das associações sindicais.

Só porque os utentes deixam de poder utilizar um dos meios de transporte possíveis - ainda que, sem dúvida, um dos mais úteis e frequentados -, não se pode dizer que o seu direito de deslocação, globalmente considerado, foi anulado, ou que o seu direito ao trabalho ou à saúde foi atingido irremediavelmente. Tais direitos são, com certeza, vulnerados num certo grau, lesados numa certa espessura, mas não de um modo socialmente intolerável. Os bens ou valores tute-

lados por tais direitos, sem dúvida importantes e constitucionalmente reconhecidos, não estão automática e inapelavelmente impedidos de satisfação; esta, com a paralisação grevista, não fica definitiva e impreterivelmente arredada.

Os utentes continuam a dispor, em alternativa, de outros tipos de transportes para se deslocarem. Estes outros meios de transporte podem, é certo, não substituir integralmente o grau de satisfação permitido aos utentes pela utilização do METRO, mas diminuem ou minorizam o prejuízo direto causado pela paralisação grevista. É o inevitável preço a pagar pela consagração constitucional de um direito com a razão de ser e a finalidade da greve.

Assim sendo, para proteger outros direitos fundamentais, neste caso, não é necessário manter em circulação composições, ainda que num número mais reduzido, pois tal materializaria uma intromissão desnecessária e, nessa medida, abusiva no direito fundamental de greve.

12- Pelo exposto, por maioria, este Tribunal Arbitral conclui que, no caso em apreço, «a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos relativamente à circulação das composições do METRO» (Acórdão n.º 3/2015 - SM, já citado).

13- Por fim, tanto os representantes dos sindicatos como os do empregador são de opinião de que não se justifica a fixação de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações. Ambos alegaram que nesta greve, que apenas abrange os maquinistas, os trabalhadores da METRO que não estão em greve, no exercício da sua prestação normal de trabalho, garantirão a segurança das instalações e equipamento. Esclareceram ainda que, caso seja necessário, numa emergência, remover ou fazer circular uma composição, existem trabalhadores não maquinistas que o poderão fazer.

Sendo a obrigação de prestação de serviços mínimos uma obrigação subsidiária, ou seja, apenas exigível aos trabalhadores grevistas caso a atividade em causa não possa ser realizada por trabalhadores não grevistas, o tribunal arbitral concorda, neste caso por unanimidade, que não se justifica a fixação de serviços necessários para proteger a segurança e manutenção dos equipamentos e instalações da empresa METRO.

IV- Decisão

14- Assim sendo, o Tribunal Arbitral decide, por maioria, não fixar quaisquer serviços mínimos durante o período de greve, portanto, nem relativamente à circulação de composições, nem quanto à manutenção e segurança do equipamento e instalações.

Lisboa, 4 de dezembro de 2015.

João Reis, árbitro presidente.

Helena Carrilho, árbitro de parte trabalhadora.

Carlos Proença, árbitro de parte empregadora, declaração de voto.

Declaração de voto do árbitro da parte empregadora

Votei vencido por entender que a decisão não respeita os princípios da necessidade e da proporcionalidade.

Trata-se de uma greve às três primeiras horas do primeiro período de cada serviço, nos dias 9, 10 e 11 de dezembro deste ano.

Na ponderação das circunstâncias concretas desta greve, os membros do Tribunal Arbitral não podem ignorar, pelas notificações que já lhes foram dirigidas pelo Conselho Económico e Social, que está convocada nova greve no Metropolitano, EPE de Lisboa para os próximos dias 12, 13 e 14 de Dezembro.

De acordo com os pré-avisos, as greves em questão só aparentemente se restringem a um curto período de 3 horas. Na verdade, trata-se de uma greve intermitente iniciada em cada turno ao longo do dia, o que levará à total paralisação de circulação, pelo menos nos períodos compreendidos entre as 7 e as 10 horas e entre as 16 e as 19 horas de cada um dos dias da greve.

Numa grande cidade como Lisboa que desenvolveu e adequou a rede de transportes urbanos tendo em consideração o serviço de transporte de grandes massas do metropolitano, é uma ilusão pensar que os restantes meios de superfície são uma alternativa à supressão por tão longos períodos de tempo da capacidade de transporte assegurada pelo metropolitano.

Negar-se que uma tão prolongada greve põe em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, é negar-se a própria evidência da afirmação legal de que as empresas do setor de transportes visam satisfazer essas mesmas necessidades.

A decisão tomada por maioria pelo Tribunal Arbitral, ao não decretar serviços mínimos de circulação do metropolitano de Lisboa nos referidos dias de greve, sobrevalorizou de modo desproporcionado o direito à greve, impondo-o de modo insuportável a todos os outros cidadãos que ficam afetados gravemente na sua liberdade de circulação para exercerem direitos fundamentais merecedores de igual tutela constitucional.

Deveriam, por isso, ter sido decretados os serviços mínimos de circulação sugeridos pela empresa, uma vez que visavam assegurar apenas uma capacidade de transporte de cerca de 25 % da habitual, nos períodos compreendidos entre as 7 e as 10 horas e as 16 e as 19 horas de cada um dos dias da greve, horas em que se verifica um maior afluxo de passageiros. Com a organização destes serviços mínimos garantir-se-ia, ainda assim, o efetivo exercício do direito de greve a 75 % dos trabalhadores da empresa por ela abrangidos.

A realização de serviços de circulação reduzida, asseguraria o efetivo direito à greve dos trabalhadores e simultaneamente daria resposta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis dos utentes numa tão prolongada greve de 3 dias, a que muito provavelmente se seguirão mais outros 3 dias. Este é um facto público e notório, que não carece de alegação nem de prova, e só por inconfessado pudor ideológico alguns entendem que carece de concreta identificação dos respetivos factos integradores.

Nem se diga que a circulação reduzida de comboios põe em causa a segurança do serviço do metropolitano. É o próprio IMT, com competência legal na matéria, quem assegura que a segurança não é posta em causa pela redução da frequência de comboios, ou pelo encerramento de algumas estações ou linhas do metropolitano. A prová-lo está a realidade dos factos. A significativa redução de circulação, durante horas de maior afluxo de passageiros, ocorrida no passado dia 16 de novembro, motivada pela realização de um plenário de trabalhadores no respetivo período normal de trabalho, não provocou, que se saiba, qualquer incidente digno de registo em matéria de segurança.

Carlos Proença.

Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE de 12 a 14 de dezembro de 2015

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 34/2015 - SM.

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

Assunto: greve Metropolitano de Lisboa, EPE, vários sindicatos, dias 12, 13 e 14 de dezembro de 2015 (greve parcial), nos termos definidos no respetivo pré-aviso - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes

1- A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), o Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa (STTM), o Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) e o Sindicato de Quadros Técnicos (SENSIQ), remeteram, com data de 26 de novembro de 2015, pré-aviso de greve, ao conselho de administração do Metropolitano de Lisboa, EPE (adiante METRO Lx).

O aviso prévio refere-se a uma «(...) greve parcial de 3 horas à entrada do primeiro período de cada serviço atribuído para dias 12, 13 e 14 de dezembro 2015, para os trabalhadores do METRO Lx com a categoria profissional de Maquinistas».

2- A 3 de dezembro de 2015, foi recebido, por correio eletrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES), um e-mail da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), dirigido à secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

a) Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 2 de dezembro de 2015;

b) Aviso prévio de greve emitido conjuntamente pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano (STTM), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM) e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA);

c) Proposta de serviços mínimos elaborada pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, com data de 2 de dezembro de 2015 (intitulada «Serviços mínimos no Metropolitano de Lisboa, EPE, dias 12, 13 e 14 de dezembro de 2015») e respetivos anexos, que, nos termos da ata acima referida, foi apresentada na reunião promovida pela DGERT.

3- Da ata acima mencionada, consta ainda que «os serviços mínimos não estão regulados nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho» e, por outro lado, que na reunião, convocada precisamente para chegar à definição desses serviços por acordo entre as partes, não foi possível obter um consenso quanto ao tema.

4- O tribunal solicitou informação à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho sobre as greves agendadas para os dias 12, 13 e 14 de dezembro de 2015, tendo recebido a seguinte missiva, datada de 7 de dezembro de 2015: «Para o mesmo período da greve em causa (e que seja do conhecimento da DGERT) apenas se encontra em curso uma greve ao trabalho suplementar, dia feriado e dia de descanso semanal, na empresa CP, E.P.E., cujos trâmites para definição de serviços mínimos correram nesse Tribunal, no âmbito do processo n.º 31/2015-SM».

5- No dia 7 de dezembro do presente ano, foram recebidas comunicações eletrónicas no Conselho Económico e Social, enviadas pelos signatários do pré-aviso de greve, declarando a desconvocação da greve anunciada para os dias 12, 13 e 14 de dezembro de 2015, para os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE.

II- O Tribunal Arbitral e audição das partes

6- É manifesto que, conforme informação prestada pela DGERT, no presente caso se verificam os pressupostos de que o disposto na alínea b) do número 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do Tribunal Arbitral, a constituir nos termos da legislação aplicável.

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

- Árbitro presidente: Luís Gonçalves da Silva;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Allen;
- Árbitro dos empregadores: Miguel Lucas Pires.

III- Decisão

Na sequência das comunicações eletrónicas recebidas no Conselho Económico e Social no dia 7 de dezembro de 2015, enviadas pelos signatários do pré-aviso de greve, dando conhecimento da desconvocação da greve anunciada para os dias 12, 13 e 14 de dezembro de 2015, para os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE, e que constituía o objeto do presente processo, o mesmo perde a sua razão de ser, o que torna inútil o prosseguimento da lide.

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

Lisboa, 9 de dezembro de 2015.

Luís Gonçalves da Silva, árbitro presidente.

Eduardo Allen, árbitro de parte trabalhadora.

Miguel Lucas Pires, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP Comboios de Portugal, EPE de 19 de dezembro de 2015 a 31 de janeiro de 2016

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 35/2015 - SM.

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

Assunto: greve na CP Comboios de Portugal, EPE, SINFB, de 19 de dezembro de 2015 a 31 de janeiro de 2016, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes e factos

1- O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (SINFB) remeteu ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e à CP Comboios de Portugal, EPE (CP), pré-aviso de greve para o período compreendido entre as 0h00 do dia 19 de dezembro de 2015 e as 24h00 do dia 31 de janeiro de 2016.

2- Nos termos definidos no citado pré-aviso, a greve inclui:

a) Os trabalhadores da CP com a categoria profissional de operador de manobras e operador chefe de manobras, com postos de trabalho em Contumil e Lisboa S.^{ta} Apolónia, farão greve de abstenção de prestação de trabalho durante todo o seu período de trabalho, entre as 0h00 do dia 19 de dezembro de 2015 e as 24h00 do dia 31 de janeiro de 2016, nos seguintes termos:

- i) Aos cortes de cabos elétricos (cabo de alta, cabo EP e cabo interfone);
- ii) Ao corte de cabos pneumáticos;
- iii) Ao ensaio de freios;
- iv) Ao abastecimento de gasóleo;
- v) Aos registos informáticos do material circulante; e
- vi) Aos destacamentos para fora do local de trabalho.

b) Os trabalhadores da CP com a categoria de operador de manobras, com postos de trabalho em Campolide e Algueirão, paralisarão no período de trabalho entre as 0h00 do dia 19 de dezembro de 2015 e as 24h00 do dia 31 de janeiro de 2016, nos seguintes termos:

- i) Às duas primeiras horas e às últimas quatro do turno de

serviço;

ii) Não à picagem do ponto à entrada ou à saída nos modos atuais;

iii) Greve aos destacamentos para fora do posto de trabalho;

iv) Não aos registos do material circulante à chegada ao parque e em parque;

v) Farão greve ao trabalho além da décima hora, do turno de serviço.

c) Ficam também abrangidos os trabalhadores de outros postos de trabalho ou de outras categorias profissionais que venham a desempenhar funções inerentes.

3- O pré-aviso de greve consta como anexo 2 da ata da reunião realizada a 7 de dezembro de 2015, no Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), o qual aqui se dá por integralmente reproduzido.

4- No dia 7 de dezembro de 2015, a DGERT, enviou à secretária geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré-aviso, bem como a ata da reunião realizada nesse dia nos termos do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

5- Resulta da sobredita comunicação que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pelos acordos de empresa aplicáveis.

6- Acresce tratar-se de empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b), do número 4, do artigo 538.º, do Código do Trabalho.

7- O Tribunal Arbitral foi, assim, constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Vítor Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Guedes Vaz.

8- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 14 de dezembro de 2015, pelas 14h30, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes do sindicato e da entidade empregadora cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SINFB fez-se representar por:

- José Oliveira Vilela.

A CP Comboios de Portugal, EPE fez-se representar por:

- Raquel de Fátima Pinho Campos;
- Carlos Manuel de Oliveira Pereira;
- Horácio Manuel Silva de Sousa.

9- Das informações prestadas e dos documentos juntos ao processo, merecem destaque os seguintes factos:

a) Que, apesar do longo período de greve, esta não abrange dias inteiros, mas antes alguns períodos integrados em turnos ou apenas algumas das funções que os trabalhadores habitualmente desempenham;

b) Que o número de trabalhadores sindicalizados faz prever uma adesão significativa à greve;

c) Que nenhuma parte deu conta de existir alguma outra greve, prevista para o período abrangido, que pudesse agravar ou dificultar o transporte de utentes dos comboios da CP através de outras alternativas de transporte;

d) Que os trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso de greve não conduzem o material circulante;

e) Que, pelo menos nalguns casos, as composições não carecem de intervenção dos trabalhadores que estarão em greve para iniciarem a sua circulação, por ficarem estacionadas em locais que a tornam desnecessária.

II- Fundamentação

10- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1, do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3, do artigo 57.º CRP). Nestes termos, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor dos transportes (número 1 e alínea h), do número 2, do artigo 537.º CT).

Portanto, a fixação de serviços mínimos depende da existência de necessidades sociais impreteríveis. É isso que importa agora verificar.

11- Entende o Tribunal Arbitral que, no âmbito das atividades em que ocorrerá a greve, poderão verificar-se, em concreto, necessidades sociais impreteríveis a satisfazer.

12- Porém, a fixação de serviços mínimos só poderia ser efetuada na medida do permitido pelo Princípio da Proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito»).

Ora, no caso da presente greve, importa ter em conta que:

a) A presente greve não abrange dias inteiros, mas antes alguns períodos integrados em turnos ou algumas das funções que os trabalhadores habitualmente desempenham. Os trabalhadores em greve continuarão, portanto, a desempenhar funções durante um período relevante no decurso da greve.

b) Nenhuma das partes deu conta de existir alguma outra greve prevista para as datas abrangidas que pudesse agravar ou dificultar o transporte de utentes dos comboios da CP através de outras alternativas de transporte.

c) A isto acresce que os trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso de greve não conduzem o material circulante e que as suas funções não são sempre indispensáveis ao início da marcha das composições. Daqui resulta alguma margem de gestão que a CP poderá utilizar para continuar a prestar o serviço em termos que não afetem necessidades sociais impreteríveis.

d) Resultou da audição das partes a relevância do funcionamento, durante a greve, dos serviços necessários para assegurar comboios de socorro, bem como os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes.

III- Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para a presente greve:

a) Os serviços necessários para assegurar os comboios de socorro, no período de greve;

b) Os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações que se mostrem necessários no período de greve;

c) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve;

d) Em caso de incumprimento do dever previsto na alínea anterior, deve a empresa proceder a essa designação;

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

Lisboa, 14 de dezembro de 2015.

Vitor Ferreira, árbitro presidente.

Alexandra Simão José, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Guedes Vaz, árbitro de parte empregadora.

Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) todos os dias feriados e ainda os que foram retirados

Arbitragem obrigatória

Número do Processo: 36/2015 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - Arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), vários sindicatos, todos os dias feriados e ainda os que foram retirados, conforme respetivo pré-aviso de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes e factos

1- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Norte, SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas, SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e SMTP - Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto, apresentaram pré-aviso de greve dirigido à Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA (STCP) «para todos os dias feriados e ainda para os que lhe foram retirados, ou seja, para os dias 01/01/2016; 09/02/2016; 25/03/2016; 27/03/2016; 25/04/2016; 01/05/2016; 26/05/2016; 10/06/2016; 24/06/2016; 15/08/2016; 05/10/2016; 01/11/2016; 01/12/2016; 08/12/2016 e 25/12/2016, com início às 00h00

horas de cada um desses dias e termo às 02h00 do dia seguinte».

2- O pré-aviso de greve consta como anexo ao e-mail recebido da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) no dia 15 de dezembro de 2015, o qual aqui se dá por integralmente reproduzido.

3- Em 15 de dezembro de 2015, foi realizada reunião na Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DSRPRNC/DGERT) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (CT). No âmbito da citada reunião, não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

4- No dia 15 de dezembro de 2015, a DGERT enviou à secretária geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré-aviso, bem como a ata da reunião realizada entre as associações sindicais subscritoras do aviso prévio de greve e a STCP, nos termos do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

5- Trata-se de uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do CT.

6- Em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 24.º e no número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

- Árbitro presidente: António Casimiro Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

II- Audiência das partes

1- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 22 de dezembro de 2015, pelas 14h30, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição dos sindicatos e dos STCP, na pessoa dos respetivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SITRA e o STRUN fizeram-se representar por:

- Domingos Barão Paulino.

A STCP fez-se representar por:

- Adão Manuel Ferreira Santos;
- José Miguel Silva Magalhães.

O SNM e o SMTP informaram, por correio eletrónico já junto aos autos, que por dificuldades de agenda não se faziam representar na audição, tendo o SNM mantido a posição assumida na DGERT quanto à «desnecessidade de definição de serviços mínimos».

2- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados. Tendo os representantes da STCP entregue 3 mapas da sua rede: um da rede normal e dois relativos à proposta de serviços mínimos bem como um quadro relativo à intensidade da procura dos utentes, que foram devidamente rubricados e juntos aos autos.

As partes não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo suscetível de dispensar a decisão deste Tribunal Arbitral.

III- Fundamentação

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

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação, à família, ao lazer e repouso.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

O direito à greve poderá ter de ceder quando aqueles prejuízos ou transtornos a ela inerentes se revelarem socialmente intoleráveis, comprometendo a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- A deslocação das pessoas tem sido considerada de forma consistente pelos tribunais arbitrais como necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido pela CRP, no artigo 44.º De igual modo, tem sido considerado que este direito fundamental é, frequentemente, pressuposto do exercício de outros direitos fundamentais constitucionalmente protegidos, como sejam, por exemplo, o direito ao trabalho (*idem*, artigo 58.º), à saúde (artigo 64.º) e à educação (artigo 73.º). Neste contexto, merecem particular referência os acórdãos proferidos nos Processos n.ºs 66/2013, e 38/2014, relativos a pré-avisos de greves similares.

Também o direito ao repouso, lazer e férias, consagrado na alínea *d*) do número 1 do artigo 59.º da CRP e particularmente presente em períodos festivos como os abrangidos pela presente greve, deve ser ponderado, na sua dimensão individual e coletiva, para conhecer das necessidades da coletividade que importa acautelar.

3- Cabe ao tribunal, por isso, avaliar da necessidade de compressão do direito à greve dos trabalhadores aos serviços dos STCP, de modo cumprir o interesse público que obviamente subjaz aos valores acima indicados.

4- Nesta avaliação, o tribunal revê-se nas considerações feitas nos acórdãos atrás referidos, tendo designadamente em conta o período temporal alargado do pré-aviso de greve (tal como no presente, um ano civil), o desconhecimento da realização de outras greves no setor dos transportes na área do Grande Porto, para períodos coincidentes com a greve em apreço, e a desigualdade da intensidade das deslocações nos diversos momentos abrangidos pelo pré-aviso de greve e ainda a circunstância de ser pública a possibilidade de em 2016 ser alterado o regime dos feriados, concluiu não dispor, por antecipação, dos elementos de informação suficientes para

aferir do grau de afetação de direitos fundamentais a proteger relativamente às datas indicadas no pré-aviso de greve, salvo o dia 1 de janeiro de 2016.

Deste modo, o tribunal pronunciar-se-á sobre a greve a realizar nas datas posteriores (dias 9/2/2016; 25/3/2016; 27/3/2016; 25/4/2016; 1/5/2016; 26/5/2016; 10/6/2016; 24/6/2016; 15/8/2016; 5/10/2016; 1/11/2016; 1/12/2016; 8/12/2016 e 25/12/2016) em conformidade com o disposto no número 4 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, salvaguardando a antecedência necessária para a mais adequada satisfação de todos os interesses em presença.

5- Atenta a especificidade do primeiro dia do ano, algumas das necessidades sociais impreteríveis acima identificadas podem ser menos intensas.

Não obstante, existem, mesmo nesse dia, trabalhadores a exercer o seu direito ao trabalho. Por outro lado, a natureza festiva da noite de passagem de ano e do próprio dia de ano novo supõe recurso acrescido aos meios de transporte que justifica adequada proteção, na perspetiva da tutela do direito fundamental ao repouso, lazer e férias.

O mesmo se diga também relativamente a necessidades sociais de diferente natureza que reiteradamente se manifestam, como sejam as deslocações necessárias para cuidados de saúde ou para a assistência a familiares ou pessoas em situação de vulnerabilidade.

6- Na determinação dos concretos serviços a assegurar, devem levar-se em conta as limitações geográficas de meios alternativos de transporte coletivo público (o metro de superfície e em Gaia a rede de transportes locais), o que aconselha, igualmente, à definição de oferta de serviço que permita o acesso àqueles outros meios de transporte.

IV- Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, fixar os serviços mínimos nos seguintes termos:

1- Entre as 0h00 do dia 1 e as 2h00 do dia 2 de janeiro de 2016, deve ser assegurado o funcionamento das carreiras indicadas no mapa anexo.

2- Devem ser assegurados os serviços necessários à segurança das instalações e do equipamento.

3- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento de portarias.

4- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento dos carros de apoio à linha aérea, desempañagem e pronto-socorro.

5- Devem ser assegurados outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

6- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos são designados, nos termos legais, pelas associações sindicais que declararam a greve, até 48 horas antes do início do período de greve ou, se estes não o fizerem, deve a empresa proceder a essa designação, tendo em atenção os princípios da necessidade e da adequação.

7- A prestação dos serviços mínimos deve ser satisfeita pelos trabalhadores não aderentes à greve. Para o efeito, a empresa deve alocar, se possível, a prestação desses traba-

lhadores às carreiras indicadas no mapa anexo. O recurso à prestação de trabalho de aderentes à greve apenas será possível quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de não aderentes à greve.

Lisboa, 21 de dezembro de 2015.

António Casimiro Ferreira, árbitro presidente.

Alexandra Simão José, árbitro de parte trabalhadora.

Alexandra Bordalo Gonçalves, árbitro de parte empregadora.

ANEXO

Linhas a assegurar entre as 0h00 do dia 1 e as 2h00 do dia 2 de janeiro de 2016, ao abrigo dos serviços mínimos fixados pelo Tribunal Arbitral

Linha	Noturno	Madrugada	Diurno
200	1	-	3
201	-	-	3
204	-	-	3

205	1	-	4
208 + 501	-	-	4
305	1	-	3
500	-	-	3
501 + 208	1	-	-
502	-	-	3
600	1	-	4
701	1	-	3
702	1	-	3
704	-	-	3
800	1	-	4
801	1	-	4
1M	-	1	-
4M	-	1	-
5M	-	1	-
7M	-	1	-
10M	-	1	-
13M	-	1	-

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2014.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 36 empregadores e 568 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

7- A tabela de remunerações certas mínimas constante do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2016.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 12,50 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviço

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 15,00 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

- 1-
b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:
Pequeno-almoço - 3,80 €;
Refeições - 29,00 €;
Alojamento - 37,50 €;
Diária completa - 70,30 €.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de

11,00 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

.....
Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 37,00 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

.....

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de acordo com o Código do Trabalho, mais se acrescenta que os trabalhadores sem faltas injustificadas têm a seguinte majoração:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
-

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a-B

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

.....

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 4,30 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 4,30 €.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços Director(a) de informação médica	1 240,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica	1 078,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Chefe de formação de informação médica Chefe de produto Chefe de delegação da informação médica Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	969,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/ aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Delegado(a) de informação médica Encarregado(a) geral (de armazém/ de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	957,00 €

V	Delegado(a) de informação médica estagiário Encarregado(a) de sector Foguetiro(a)-encarregado(a) Preparador(a) técnico-encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	878,00 €	VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Foguetiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavanderia Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	677,00 €
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	801,00 €	IX	Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3. ^a Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 2 anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)	620,00 €
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinadora(a) de máquinas de 1. ^a Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Foguetiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	744,00 €	X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	591,00 €
			XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	570,00 € (*)
			XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	537,00 € (*)

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluída a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho). É imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional do Decreto-Lei n.º 254-A/2015 de 31 de dezembro, artigo 2.º

Porto, 29 de janeiro de 2016.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

António Barbosa da Silva, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Justino de Jesus Pereira, na qualidade de mandatário.

Sandra Cristina de Oliveira Barata, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016 - Pel'a direcção: *Rogério Paulo Amoroso da Silva - Mário Jorge Jesus Matos*.

Depositado em 26 de fevereiro de 2016, a fl. 185 do livro n.º 11, com o n.º 17/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2013.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 193 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.ª

Vigência e denúncia

1- O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2- A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.ª

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e probidade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

d) Executar com zelo e diligência as funções que lhe forem confiadas no âmbito do objeto do seu contrato de trabalho;

e) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;

f) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

h) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;

i) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

j) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

k) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízo para a empresa;

o) Comunicar aos recursos humanos no prazo de 15 dias, por escrito, todas as alterações aos seus dados pessoais relevantes para a relação de trabalho (residência, estado civil, alterações que tenham implicações no enquadramento fiscal, etc.), através do preenchimento das declarações em vigor.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

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

d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regi-

me de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

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

g) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

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

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

k) Manter atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo dos trabalhadores com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

l) Prestar aos sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

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

n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;

o) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, ou mudá-lo para categoria de nível inferior, salvo nos casos previstos no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.^a (Transferência para outro local de trabalho);

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, econo-

matos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

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

j) Adotar conduta intencional para, por forma direta ou indireta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

3- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Os membros da comissão de trabalhadores, os delegados sindicais e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

7- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

8- No caso da transferência definitiva e durante um período até 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador o tempo necessário para regularizar a sua situação habitacional, sem perda de remuneração até 4 dias úteis, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

Cláusula 8.^a

Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, co-

missões sindicais e comissão intersindical.

2- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

3- Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

4- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

5- A empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua atividade e telefone com acesso ao exterior.

6- Aos dirigentes sindicais não pertencentes à empresa é facultado o acesso às instalações da empresa, para as reuniões de trabalhadores regularmente convocadas, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas, e ficando sujeitos ao Procedimento Operacional de Segurança do Perímetro, Acessos e Circulação em vigor e às Normas do Visitante.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos na cláusula 11.^a é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

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

representando o «n» o número de trabalhadores da empresa.

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

Cláusula 10.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, da comissão intersindical, ou de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por

ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, nos termos legais.

3- Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

4- As reuniões previstas no número 2 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou quem a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias. Quando devido à urgência não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência, deve ser dado conhecimento à empresa com a antecedência possível.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

7- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como as respetivas comissões sindicais poderão reunir com a direção ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1- Cada um dos delegados sindicais previstos no número 1 da cláusula 9.^a dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas mensais.

2- Para o exercício da sua função, os dirigentes das associações sindicais outorgantes beneficiam do crédito horas correspondentes a cinco dias de trabalho por mês.

3- Os créditos de horas atribuídos nos números 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo. A empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a direção ou negociação do AE.

4- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de 48 horas, salvo caso de força maior.

6- No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à empresa, com 48 horas de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

7- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções para além do crédito de horas previstas neste AE contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 13.^a

Adesão individual ao contrato

Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes que pretendam que passe a ser-lhes aplicável o presente AE, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de quinze dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data em que produz efeitos;

b) Após os quinze dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

Cláusula 14.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1- As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na lei, devendo a empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores reúne com a direção uma vez por mês, ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respetivas atas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

1- É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

5- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Preâmbulo

No pressuposto de que a LUSOSIDER adotará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela competência dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela atividade global da empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspetos da atividade profissional, a adoção duma lógica de competência e a interação permanente entre uma formação qualificante e uma organização valorizante, constituirão pilares da definição duma nova política de classificação e carreiras profissionais da empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes sempre que necessário.

Cláusula 17.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

a) Idade mínima não inferior a 18 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- Os postos de trabalho a preencher na empresa devem fazer-se prioritariamente por recrutamento interno entre os trabalhadores com maior antiguidade que reúnam as competências necessárias, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses experimentais, durante o qual qualquer das partes pode tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a atividade profissional a que se destina.

4- Na altura da admissão, a empresa prestará ao trabalhador informações relativas ao conteúdo deste instrumento de

regulamentação coletiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento onde conste, nomeadamente, a data de início do contrato, categoria profissional, local de trabalho, período normal de trabalho diário e semanal, valor da remuneração mensal e a duração das férias.

Cláusula 18.^a

Contrato de trabalho a termo resolutivo

A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo só poderá ser realizada desde que se justifique e nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 20.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

a) Atividade - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

b) Profissão ou categoria profissional - Define a atividade ou conjunto de funções correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características que o trabalhador desempenha na empresa, nos termos do anexo I deste AE.

c) Posto de trabalho - Conjunto de funções executadas por um trabalhador.

d) Carreira profissional - É a evolução e percurso dentro da sua profissão ou categoria profissional bem como noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

Cláusula 21.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador da empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste AE, de acordo com as funções predominantemente exercidas.

2- As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura em anexo II, tendo por base as exigências

das funções desempenhadas, nomeadamente, os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3- O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumido.

4- A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efetiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão, carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5- O enquadramento dos trabalhadores dentro da grelha salarial de cada nível tem em conta, nomeadamente, o desempenho, a experiência e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 22.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Quando o interesse da empresa o exija, o trabalhador pode ser temporariamente encarregado de desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- O disposto no número 2 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respetiva instalação.

Cláusula 23.^a

Carreira profissional

1- Constitui carreira profissional a evolução do trabalhador na estrutura profissional e grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior.

Promoção - Consiste na evolução para nível superior da estrutura profissional. Implica preenchimento definitivo de posto de trabalho enquadrado no nível superior.

Progressão - Consiste na evolução dentro da grelha salarial do nível da estrutura profissional.

2- As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:

a) Conduz

– A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas.

– A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências.

– A retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional.

b) Implica

– Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional.

– Que a empresa adapte a sua organização com esse objetivo.

c) Impõe

Que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

– Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais.

– Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências.

– Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

3- As promoções e progressões inserem-se no procedimento sobre carreiras profissionais definido pela empresa. As promoções e progressões profissionais dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários. Por período normal de trabalho entende-se o tempo de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos, podendo ainda ser introduzido o regime de horários concentrados e de adaptabilidade.

3- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas.

4- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

5- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

6- Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efetivo.

7- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se nas situações e nos termos previstos na lei, podendo ainda ser aplicável aos trabalhadores cujas funções implicam a prestação regular de serviço antes e/ou após o seu horário normal de trabalho.

8- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 88.^a (Subsídio por IHT).

Cláusula 26.^a

Período semanal de trabalho

1- É de 39 horas e 30 minutos o período normal de trabalho semanal na empresa.

2- O período normal de trabalho semanal define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho.

Cláusula 27.^a

Adaptabilidade

1- Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais são definidas em termos médios, ajustadas aos objetivos de exploração fabril, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior ao período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho poderá ser reduzido, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- Nos casos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula, a duração média do trabalho será apurada por referência a um período de quatro meses.

4- Se, por motivos atendíveis de exploração fabril, não for possível o gozo de tempo compensatório para se obter a duração média semanal até ao final do período de referência, a empresa pagará esse crédito com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 28.^a

Banco de horas

No banco de horas instituído na empresa a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir as 60 horas semanais, tendo o

acréscimo por limite 100 horas por ano.

2- Por necessidade imperiosa da atividade da empresa, o limite referido no número anterior pode ser aumentado até ao limite legal permitido.

3- No caso do acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador tem nesse período o direito a quinze minutos de descanso, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

4- A utilização do banco de horas pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência.

7- A redução do tempo de trabalho prevista no número anterior é utilizada também para eventuais «pontes» ou outro tipo de situações similares.

8- O banco de horas pode ser utilizado pelo trabalhador, devendo este solicitá-lo com a antecedência mínima de 8 dias nos seguintes termos:

a) Caso esta solicitação seja negada compete à empresa a respetiva justificação;

b) Caso o trabalhador solicite a utilização do banco de horas em prazo inferior a 8 dias, a mesma carece de autorização prévia de empresa;

c) Acima de 48 horas de ausência, todos os casos são excecionais e terão de ser autorizados pelo respetivo diretor.

9- As coberturas das ausências no âmbito do banco de horas só podem ser feitas com a prestação de trabalho em banco de horas, independentemente do tempo dessas ausências.

10- No final de cada ano civil deve estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

11- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

12- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor da retribuição adequada fixada neste AE para o trabalho suplementar.

13- Trimestralmente, a empresa fornecerá ao trabalhador a conta corrente do respetivo banco de horas.

14- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas, assim como o trabalho justificado por situações extraordinárias, tais como absentismo justificado nos termos da lei e sem aviso prévio.

15- O trabalho prestado em banco de horas em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao

trabalhador o direito a uma majoração de 100 % por cada hora trabalhada, acrescida de uma majoração de 25 % no caso das horas prestadas no período noturno.

16- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito a subsídio de alimentação.

17- Para os trabalhadores que praticam horário normal ou flexível, as horas realizadas só serão creditadas no seu saldo de banco horas, após validação e autorização do respetivo chefe de departamento e/ou diretor.

Cláusula 29.^a

Horários concentrados

1- Por iniciativa da empresa e sem oposição da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 39 horas e 30 minutos aferida por referência a períodos de doze meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

Cláusula 30.^a

Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, para que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- No regime de turnos, o intervalo de descanso pode ter uma duração inferior a uma hora, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

3- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, pode não haver lugar a intervalo de descanso.

Cláusula 31.^a

Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração e alteração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de onze horas.

Cláusula 32.^a

Controlo de presenças

1- É obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos

períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deve ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3- Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída, não será feito desconto na sua remuneração, desde que comprove, devidamente, a sua presença no trabalho às horas normais nas 48 horas úteis seguintes, salvo caso de força maior.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar também pode ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto no número 2 do presente artigo fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 200 horas, no caso de trabalho em regime de tempo completo.

5- Para além de outros casos previstos na lei, não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com exceção daqueles que já o venham prestando.

5- Os horários de turnos a praticar na empresa correspondem aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente noturno e em que um dos dias de folga é sempre ao domingo.

6- Os trabalhadores só podem ser mudados temporariamente de horário após o dia de descanso semanal, salvo nos

casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

7- Nos casos referidos na última parte do número anterior, mudança de horário sem folga, os trabalhadores terão direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do horário até à próxima folga. Terão ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança.

8- A substituição de trabalhador ausente deve obedecer aos seguintes pressupostos:

a) Utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis.

b) Recurso eventual a trabalho suplementar, em que o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer.

9- Com o conhecimento e assentimento prévios da empresa, podem ser permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos e acarretar encargos suplementares para a empresa.

10- O trabalhador não pode ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de onze horas. Se este período não puder ser totalmente garantido será dado o correspondente descanso compensatório ou as horas de intervalo não cumpridas serão remuneradas com um acréscimo de 100 %. O disposto no presente número não será aplicável caso a impossibilidade de verificação do intervalo mínimo decorra das trocas de turno referidas no ponto 9 da presente cláusula.

11- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o pode fazer após ter sido gozado o descanso semanal e sem que seja afetado o número de horas desse descanso.

12- A empresa deve, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural, que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos, de trabalhar em regime de turnos.

13- A empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal, os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

Cláusula 35.^a

Regime de turnos - Conceitos gerais

Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - O conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no

respetivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia útil - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou, ainda, curso de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses.

2- Os direitos do trabalhador-estudante são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, quando mais favoráveis, mas não são cumulativos.

3- A LUSOSIDER deve, sempre que possível, ajustar o horário de trabalho de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino, devendo para os devidos efeitos o trabalhador comunicar no início do ano letivo o respetivo calendário escolar, por forma a ser ajustado o horário de trabalho.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado em harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho, de acordo com a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo;

e) Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de ECTS, o trabalhador-estudante pode, em alternativa

ao disposto nas alíneas anteriores, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados, comunicando à empresa essa opção nos termos no número 9 desta cláusula.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas mais de 10 faltas, independentemente do número de disciplinas frequentadas.

7- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando qualquer deles coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

11- No âmbito do programa «Ajuda a Crescer» a LUSOSIDER pode participar nos custos de formação nos seguintes termos:

a) Para cursos até ao terceiro ciclo do ensino secundário com 100 % do valor total das propinas.

b) Para cursos superiores com 50 % do valor total das propinas.

c) Os custos máximos a suportar pela LUSOSIDER com este programa são estabelecidos anualmente pela administração, podendo algumas candidaturas não serem aprovadas por ter sido atingido o limite anual definido.

Cláusula 37.^a

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3- Durante os períodos de prevenção, o trabalhador obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios

de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4- Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1 % do salário médio geral da empresa por cada período de prevenção e a despesas de deslocação se a elas houver lugar. Quando não complete o período referido, por facto imputável ao trabalhador, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

5- Quando, por razões atendíveis, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só pode recusar se a concessão da dispensa implicar prejuízos graves para a laboração.

6- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

7- Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

8- O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho onze horas depois de terminada a sua última intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

CAPÍTULO VI

Parentalidade

Cláusula 38.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental se tal ocorrer entre maio e outubro ou, por acordo com a empresa, fora deste período.

Cláusula 40.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 41.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 42.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 45.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 43 horas.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

5- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo por escrito à empresa com a antecedência de 30 dias, a qual só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Cláusula 43.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 44.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 45.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 46.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção a tomar.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de tra-

balho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 47.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 48.^a

Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 o trabalhador deve informar a empresa com a antecedência de 5 dias.

Cláusula 49.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 50.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na lei no caso de o trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado (dia de descanso semanal complementar) e o domingo (dia de descanso semanal obrigatório).

2- Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

Cláusula 52.^a

Feridos

1- São considerados feridos obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos feridos obrigatórios, são considerados como feridos a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do Seixal.

3- O dia 24 de dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano

civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 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 números 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- Os trabalhadores com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

7- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respetivo subsídio.

8- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

Cláusula 54.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 25 dias úteis em cada ano civil.

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

3- Em regime de turnos, os dias úteis de férias são os que por escala lhes competirem (dias trabalháveis), não se contando para este efeito os feriados e as folgas do horário de trabalho.

4- De acordo com as necessidades de programação, a empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos termos da lei.

Cláusula 55.^a

Interrupção das férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 56.^a (Marcação das férias).

Cláusula 56.^a

Marcação de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de abril de cada ano, o plano de férias anual e a mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da empresa, deve ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 57.^a

Exercício de outra atividade durante férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 58.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 59.^a

Doença no período de férias

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

2- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

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

4- Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da lei e do AE, nas situações de licença parental ou licença por adoção.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias

do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 61.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses completos de serviço efetivo, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

Cláusula 62.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador pode optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 63.^a

Faltas por atraso

1- Os atrasos devem ser sempre justificados em retificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo ou não ser remunerada.

3- Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou sessenta minutos, a empresa pode recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 64.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;

e) As dadas devido a prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 65.^a

Comunicação sobre as faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa, em retificação de ponto, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, sob pena de a considerar injustificada.

5- A apresentação de falsas declarações relativas à justificação de faltas é considerada infração disciplinar grave e pode determinar despedimento com justa causa.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As faltas dadas ao abrigo da alínea k) do número 2 da cláusula 64.^a (Tipos de faltas), até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 68.^a (Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado);

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 64.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 64.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

Cláusula 68.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente

impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da segurança social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

3- O disposto no número 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 caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a segurança social.

5- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

A empresa exerce o poder disciplinar, através da direção e/ou hierarquias, com base no seu regulamento interno.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

As infrações disciplinares praticadas pelos trabalhadores são punidas, conforme a gravidade da falta e o grau de culpabilidade do infrator, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 71.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior

hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 74.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 75.^a

Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 76.^a

Retribuição - Noção

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da grelha salarial em anexo e ou a auferida por cada trabalhador.

3- Salvo nos casos expressamente previstos no presente AE, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias será constituída pela remuneração base mensal correspondente à remuneração mínima mensal acrescida do prémio de antiguidade e do subsídio de turno.

4- Para os efeitos previstos no presente AE, entende-se por salário médio geral da empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 77.^a

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 78.^a

Documento de pagamento

No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 79.^a

Retribuição horária

A retribuição horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{R \times 12}{\text{PNTS} \times 52}$$

R - Retribuição definida no número 3 cláusula 76.^a
PNTS - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 80.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação dos seguintes acréscimos ao valor da retribuição /hora:

- a) Dia útil diurno - 75 %.
- b) Dia de descanso semanal e feriado em regime diurno - 100 %.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

4- Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios devidos a trabalho suplementar, são os mesmos, por acordo com o trabalhador, substituídos por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 81.^a

Trabalho normal prestado em dia feriado

Sempre que, no desenvolvimento normal da escala do horário de trabalho, o trabalhador com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou à remuneração com acréscimo de 150 % pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 82.^a

Subsídio de turno

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 165,30 €;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre

pre ao domingo - 110,19 €;

c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 88,15 €;

d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 77,13 €.

2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passa a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;

b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;

c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos.

5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

Cláusula 83.^a

Remuneração nos períodos de descanso diários

Se um trabalhador, a solicitação expressa da empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 80.^a (Remuneração do trabalho suplementar).

Cláusula 84.^a

Remuneração no período de férias

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

2- O montante do subsídio de férias compreende a remuneração base mensal acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de maio. Caso o gozo de férias ocorra antes de junho, com um período mínimo de 10 dias, a empresa pagará o respetivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

4- Se o gozo de férias for posterior ao mês de maio e, entretanto, ocorrer aumento da remuneração base mensal, o trabalhador adquire o direito a essa diferença também no respetivo subsídio de férias.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de novembro um subsídio de Natal, equivalente à remuneração base mensal, acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

2- No ano da admissão, suspensão por impedimento prolongado ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de

Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado.

3- O trabalhador deve informar a empresa, até 10 de janeiro de cada ano civil, se pretende que lhe seja aplicado o regime de duodécimos, tanto no subsídio de Natal como no subsídio de férias, sob pena de estes subsídios lhe serem pagos por inteiro nas datas previstas nos números anteriores.

Cláusula 86.^a

Prémio de antiguidade

1- Todos os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa até 31 de dezembro de 2005 e que recebessem, nessa mesma data, prémio de antiguidade, continuarão a receber o mesmo.

2- O valor efetivamente auferido por cada trabalhador nos termos previstos no número anterior será processado em rubrica separada no respetivo recibo.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho noturno

O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente ao pago por trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 88.^a

Subsídio por IHT

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência à modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, é de 25 % da retribuição base mensal.

2- Esta cláusula entra em vigor em simultâneo com o novo regime de carreiras profissionais que está em negociação.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 89.^a

Prémio de assiduidade

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objetivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior disponibilidade para contribuir para os objetivos da empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.

1- Nestes termos, além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores tem direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de dezembro.

2- O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês, recebe um prémio correspondente a 6 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês.

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês menos os tempos abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês:

Tempo de não comparência	%
Até 2 horas	3,5
“ 4 “	2,8
“ 6 “	1,0
“ 8 “	0,4

3- O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, recebe um prémio correspondente a 52 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita.

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita:

Dias de não comparência	%
0	52 %
1	48 %
2	44 %
3	39 %
4	34 %
5	28 %
6	22 %
7	15 %
8	11 %

4- O prémio referido no número 2 desta cláusula será pago com a retribuição do mês seguinte a que respeita e o referido no número 3 será pago com a retribuição do mês de janeiro seguinte.

5- Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com exceção dos casos abaixo referidos:

- a) Período de férias;
- b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;
- c) Falta por acidente de trabalho;
- d) Falta justificada por motivo de doação de sangue não compensada monetariamente;
- e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até 5 dias;
- f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
- g) Exercício da atividade sindical ou da comissão de trabalhadores dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;
- h) Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remunera-

ção não possa ser compensada por terceiros;

i) Falta por licença de parentalidade inicial ou exclusiva do pai ou de adoção;

j) Falta dada por trabalhador estudante no âmbito do respetivo regime.

6- Para efeitos de atribuição dos prémios mensal ou anual, as ausências a parte do período normal de trabalho diário contam-se nos termos da lei.

7- Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8- No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

Cláusula 90.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as atualizações em função do aumento da grelha salarial, devendo a segurança social endossar à empresa o subsídio de doença respetivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2- A situação de doença será participada à empresa no primeiro dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis acompanhada da justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3- Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos do Serviço Nacional de Saúde, podendo fazê-lo, a empresa não processará o abono referido em 1.

4- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer à junta médica prevista na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do número 1.

Cláusula 91.^a

Remuneração em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal líquida que o trabalhador auferia antes da suspensão da atividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respetivo, mediante o acordo do trabalhador.

2- As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão atualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3- Após a cessação da incapacidade referida no número 1, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

a) Se o trabalhador afetado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de receber a indemnização a que legalmente tenha direito;

b) No entanto se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior aquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;

c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutra, sem que no entanto as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4- Sem prejuízo do direito da empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

Cláusula 92.^a

Recolocações e reconversões

A empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída, nomeadamente por doença ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 9,95 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (60 €), a empresa participará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3- Quando o trabalhador se deslocar ao serviço da empresa, em viatura própria, o valor a pagar por quilómetro percorrido é de 0,36 €.

3- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 103,03 €.

Cláusula 94.^a

Remuneração variável

Com o objetivo de procurar ajustar a situação económica e financeira da empresa às condições remuneratórias globais dos seus colaboradores, a empresa dispõe de um sistema de remunerações variáveis que permite a participação de cada um, em função dos seus próprios esforços, nos progressos da produtividade e dos resultados da empresa.

CAPÍTULO XII

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

Cláusula 96.^a

Obrigações gerais da empresa

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo à empresa fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de

saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Cláusula 97.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste acordo de empresa, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, tomando conhecimento das informações prestadas pela empresa e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 98.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da for-

mação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

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

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

2- A empresa, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar de registo em livro próprio e/ou suporte informático organizado pela empresa.

6- A empresa deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

Cláusula 99.^a

Primeiros socorros e perigo eminente

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 100.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 101.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, que não pode exceder os 3 elementos, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

2- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas e trinta minutos por mês.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 102.^a

Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pela empresa formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

3- A formação prevista no número anterior não deve ser inferior a 40 horas anuais, aferidas em termos médios em períodos de três anos.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que dela não possa resultar prejuízo profissional para o trabalhador.

Cláusula 103.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir com a direção da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

3- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Cláusula 104.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 105.^a

Consumo abusivo de álcool ou estupefacientes

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e estupefacientes em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de estupefacientes pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio ou por indícios graves de comportamento, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

6- A prevenção e controlo da alcoolemia e de estupefacientes consta de regulamento interno da empresa.

Cláusula 106.^a

Prevenção do tabagismo

1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações industriais da empresa, com exceção de área ou áreas a céu aberto que não contenham matérias inflamáveis.

3- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

CAPÍTULO XIII

Outras disposições

Cláusula 107.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE.

2- No prazo de trinta dias após a publicação do AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

3- A comissão reunirá em tempo útil (prazo de 8 dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 108.^a

Disposição transitória

As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente AE é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

ANEXO I

Estrutura profissional

Categories profissionais

Técnico superior - Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de ações de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objetivos fixados.

Técnico especialista - É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e

ANEXO II

Grelha salarial

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/carreiras profissionais		
Técnico superior	5	991,01 €	1 154,36 €	1 883,99 €	2 613,63 €
Técnico especialista	4	991,00 €	1 029,13 €	1 535,52 €	2 041,90 €
Técnico	3	814,58 €	833,11 €	1 050,91 €	1 268,71 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	694,79 €	702,41 €	865,77 €	1 029,12 €
Trabalhador especializado	1	582,64 €	593,51 €	664,30 €	735,08 €

específicos numa determinada área de atividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afetos, baseado em orientações/planos de ações, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objetivos fixados.

Técnico - É o trabalhador que desempenha atividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e/ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, respondendo por objetivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objetivos fixados. Pode ser designado pela sua área de atividade predominante: administrativo, manutenção, produção, laboratório, logística e qualidade.

Profissional de produção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de manutenção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspeção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de serviços de apoio - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns; ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, Finanças, Aprovisionamentos, Comercial, Informática, Qualidade). Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Trabalhador especializado - É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinadas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

Paio Pires, 16 de fevereiro de 2016.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Romulo Mansur, na qualidade de administrador.

Orlando dos Santos Ribeiro, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de março de 2016, a fl. 185 do livro n.º 11, com o n.º 18/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Barclays Vida Y Pensiones, Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais

A Barclays Vida Y Pensiones, Companhia de Seguros, SA, com sede na Praça Duque de Saldanha, n.º 1, 9.º A, 1050-094 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980093600, contribuinte da Segurança Social 20007890295, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Conde Redondo, n.º 74, 2.º, em Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros, SA e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

Mais se acorda que a tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos pelo ACT em apreço um total de 19 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quarta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 1 de março de 2016.

Pela Barclays Vida Y Pensiones, Companhia de Seguros, SA:

Luis Manuel Fouto Matias, mandatário (representante legal da sucursal em Portugal).

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.

José Luis Coelho Pais, 1.º vice-presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 2 de março de 2016, a fl. 185 do livro n.º 11, com o n.º 22/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Victoria - Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais.

A Victoria - Seguros, SA e a Victoria - Seguros de Vida, SA, ambas com sede na Av. da Liberdade, 198/200, 1250-147 Lisboa, com os números de pessoa coletiva 506 333 027 e 502 821 060, respetivamente, contribuintes da Segurança Social 2000 602 26 85 e 2000 427 88 54, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Conde Redondo, n.º 74, 2.º, em Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros, SA e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos pelo ACT em apreço 41 trabalhadores sindicalizados na Victoria - Seguros, SA, e 24 trabalhadores sindicalizados na Victoria - Seguros de Vida, SA.

O presente acordo é feito em 5 (cinco) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quinta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2016.

Pela Victoria - Seguros, SA:

Alberto Carlos Saraiva Pereira Bento, mandatário.

Pela Victoria - Seguros de Vida, SA:

Alberto Carlos Saraiva Pereira Bento, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.

José Luis Coelho Pais, 1.º vice-presidente da direção.

Marina de Sousa Baeta Paixão, vogal da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 1 de março de 2016, a fl. 185 do livro n.º 11, com o n.º 19/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração

Alteração aprovada em 16 de novembro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2005.

O artigo 7.º dos estatutos passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 7.º

(Admissão)

1- A admissão dos associados é da competência da direcção.

2- O pedido de admissão deve ser formulados por escrito e dirigido ao presidente da direcção, devendo conter os seguintes elementos:

a) cópia dos documentos comprovativos de habilitação para o desempenho da profissão, nos termos do artigo 6.º número 1 alínea *a)*;

b) cópia de contrato de trabalho ou documento comprovativo de vínculo jurídico que, nos termos legais, legitime o exercício da respectiva actividade no território nacional ou no estrangeiro;

c) declaração de integral conhecimento e adesão aos estatutos do SPAC;

d) indicação do domicílio e demais contactos para efeitos de recepção e conhecimento de futuras comunicações;

e) a assinatura do candidato.

3- A decisão de admissão tomada pela direcção deve ser comunicada por escrito ao candidato no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do respectivo pedido.

4- O pedido de admissão é um acto pessoal, o qual não pode ser efectuado por procurador ou qualquer outro representante.

5- A readmissão de associados que já tenham sido associados anteriormente está sujeita ao pagamento de uma taxa de readmissão correspondente:

a) Ao valor da retribuição mínima mensal garantida em vigor à data da apresentação do pedido de readmissão, nos casos de primeiro pedido de readmissão;

b) Ao valor da retribuição mínima mensal garantida em vigor à data da apresentação do pedido de readmissão multiplicado por três, nos casos de segundo, ou subsequente, pedido

de readmissão.

6- O disposto no número anterior apenas se aplica aos associados que tenham perdido a qualidade de associados nos termos das alíneas *a)* e *e)* do número 1 e dos números 2 ou 3 do artigo 20.º

O artigo 23.º dos estatutos passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 23.º

(Readmissão de associado)

1- A readmissão de associados é da competência da direcção.

2- Não poderão ser readmitidos os associados que tenham perdido a qualidade de associados por mais do que uma vez por falta de pagamento de quotas.

3- Os associados que tenham perdido a qualidade de associado nos termos das alíneas *a)* e *e)* do número 1 e dos números 2 ou 3 do artigo 20.º, só podem ser readmitidos nas seguintes situações:

a) procedam ao pagamento, em condições a determinar pela direcção, da quantia de quotas em dívida à data da perda da qualidade de associado, acrescida dos respectivos juros de mora à taxa supletiva legal;

b) tenham estado desvinculados do SPAC por período não inferior a 1 ano, nos casos de primeiro pedido de readmissão;

c) tenham estado desvinculados do SPAC por período não inferior a 3 anos, nos casos de segundo, ou subsequente, pedido de readmissão por motivo diferente da falta de pagamento de quotas.

4- Os associados que tenham perdido a qualidade de associado nos termos das alíneas *b)* e *d)* do artigo 20.º, número 1 ou do artigo 22.º, número 1 não estão sujeitos ao disposto no número anterior.

5- O pedido de readmissão deve ser formulado por escrito e ser dirigido ao presidente da direcção, sendo correspondentemente aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 6.º, 7.º e 8.º

6- A direcção, se o entender, pode submeter o pedido de readmissão a deliberação da assembleia geral.

7- A readmissão de associado que haja sido objecto de pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o res-

pectivo pedido de readmissão por maioria qualificada de dois terços dos associados presentes ou representados.

O artigo 98.º, número 2 dos estatutos passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 98.º

(Receitas)

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes ou representados devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 46.º número 4 e ser dotada de poderes especiais.

2- As receitas serão obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:

- a) pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade e funcionamento do sindicato;
- b) constituição de fundos;
- c) rentabilização dos activos e do património do SPAC;
- d) outras aplicações expressamente definidas em assembleia geral e necessárias ao desenvolvimento da acção social, da promoção da solidariedade e do escopo do SPAC .

Registado em 25 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 173 do livro n.º 2.

Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ - Alteração

Alteração aprovada em 27 de novembro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2012.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, objeto, duração e âmbito

1- O Sindicato dos Funcionários Judiciais, doravante designado abreviadamente por SFJ, é uma associação sindical dotada de personalidade jurídica que visa a promoção e defesa dos interesses socioprofissionais dos funcionários judiciais.

2- O SFJ exerce a sua atividade por tempo indeterminado e abrange todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sede, delegações e secções

1- O SFJ tem sede nacional em Lisboa e delegações nos Açores, Coimbra, Évora, Lisboa, Madeira e Porto.

2- O SFJ pode alterar o número e âmbito das delegações e criar secções.

Artigo 3.º

Símbolo e bandeira

1- O símbolo do sindicato é constituído por uma espada servindo de fiel de uma balança com dois braços.

2- A bandeira é de forma retangular, de fundo azul, com a gravação do símbolo ao centro encimado pela sigla SFJ, de cor amarela.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

(Princípios)

1- O SFJ é de livre adesão para todos os funcionários judiciais e orienta a sua ação segundo os princípios da democracia e da representatividade, do direito de tendência, com independência relativamente ao Estado, partidos políticos e organizações confessionais ou religiosas.

2- O SFJ pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam os fins definidos nestes estatutos e no respeito pelas suas atribuições, mediante aprovação do conselho nacional.

Artigo 5.º

Objectivos

São objectivos do SFJ:

- a) Representar e defender os interesses profissionais, materiais, morais e sociais, coletivos ou individuais, dos seus membros;
- b) Promover a valorização profissional e sociocultural dos seus associados;
- c) Defender e fomentar o prestígio profissional dos funcionários judiciais e das instituições judiciárias;
- d) Participar na elaboração de diplomas legais que se refiram ao estatuto dos funcionários judiciais e das instituições judiciárias;
- e) Negociar com a Administração Pública e com os órgãos do poder político quaisquer matérias de interesse para os seus associados;
- f) Garantir apoio jurídico ou judiciário aos seus membros nas questões com o exercício da sua profissão;
- g) Fomentar a solidariedade e convivência entre os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- h) Estabelecer a ligação e intercâmbio com outras organizações sindicais nacionais ou estrangeiras;
- i) Em geral, todos os que possam converter-se em benefícios dos seus membros e não contrariem os presentes estatutos nem ofendam a ordem pública.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 6.º

Condições de admissão

1- São condições de admissão:

- a) Ser funcionário judicial.
- b) Requerer a admissão.
- c) Declarar a adesão aos presentes estatutos.
- d) Autorizar o desconto da quota no seu vencimento, nos termos definidos pela direção nacional, ou pagar regularmente as suas quotas, quando tal não for possível.

2- O sócio que tiver pedido a demissão, apenas poderá ser readmitido, nas condições do número anterior, após análise e decisão do secretariado e sujeita ao pagamento de seis meses de quotização, sendo a quota calculada com base no vencimento à data do pedido de readmissão.

3- Em situações excecionais e após parecer fundamentado a elaborar pela coordenadora regional respetiva, pode o secretariado isentar o pagamento total ou parcial do montante referido no número anterior.

Artigo 7.º

Tipos de sócios

1- Os sócios do SFJ podem ser efetivos, aposentados ou honorários.

2- O título de «Sócio Honorário» poderá ser a pessoas singulares ou coletivas que, pelo seu excecional desempenho sindical ou serviços prestados aos sindicato, o justifiquem, mediante proposta votada em congresso, apresentada pela direção nacional ou por um mínimo de 500 sócios.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos sócios efetivos e aposentados:

- a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em toda a atividade do sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias-gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes ou organizando-se em tendência sindical;
- c) Recorrer para os órgãos competentes de quaisquer sanções disciplinares que lhes sejam aplicadas ou de quaisquer atos dos órgãos do sindicato que considerem irregulares;
- d) Ser informado de toda a atividade sindical;
- e) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais e sociais, comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- f) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o sindicato participe, nos termos dos respetivos estatutos;
- g) Criticar livremente, no seio do sindicato, a atuação e decisões dos seus órgãos.

2- A capacidade eleitoral passiva só é adquirida seis meses após a admissão.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos, abstendo-se de qualquer atividade que contrarie o que neles se estabelece.
- b) Acatar as deliberações dos órgãos competentes do sindicato, democraticamente tomadas e de acordo com os estatutos.
- c) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos.
- d) Contribuir para o fortalecimento da ação sindical, difundindo as ideias e objetivos do sindicato e divulgando a informação sindical.
- e) Prestar ao sindicato informações e esclarecimentos que não envolvam violação de segredo profissional.
- f) Exercer gratuitamente os cargos para que for eleito, sem prejuízo do direito de ser ressarcido pelos gastos efetuados e perdas de retribuições em consequência do exercício de atividade sindical.
- g) Pagar pontualmente a sua quota.
- h) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, local de trabalho, aposentação ou qualquer circunstância que implique alteração da sua situação funcional ou sindical.

Artigo 10.º

Quotização

1- A quotização é fixada, em percentagem do total ilíquido das remunerações ou pensões, pelo congresso.

2- Estão isentos do pagamento de quota os sócios que deixarem de receber a respetiva remuneração, pelo período que durar essa cessação.

3- A quotização dos sócios na situação de aposentados será de quantitativo equivalente a 50 % dos sócios do ativo.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios, aqueles que:

- a) Deixarem de exercer a atividade profissional, por motivo disciplinar.
- b) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de seis meses e, se depois de avisados por escrito pela direção do sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da receção do aviso.
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 12.º

Suspensão de sócio e de direitos

1- A qualidade de sócio suspende-se nos seguintes casos:

- a) Licença sem vencimento;
 - b) Requerimento do interessado, dirigido à direção nacional, quando se verificarem razões excecionais.
- 2- É suspensa a capacidade eleitoral passiva aos sócios que se encontrem sob alçada de processo disciplinar interno, até trânsito em julgado da decisão que sobre o mesmo recair.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 13.º

Das penas

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 14.º

Repreensão e suspensão

1- Incorrem na sanção de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *f)* do artigo 9.º

2- Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses, os associados que reincidam na infração prevista no número anterior.

Artigo 15.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão, os associados que, designadamente:

a) Não acatem, de forma consciente e objetiva, as decisões e resoluções tomadas em assembleia-geral;

b) Pratiquem atos gravemente contrários às exigências da função profissional ou lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

Artigo 16.º

Garantia

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 17.º

Processo

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, não sendo possível a entrega pessoal, será esta feita por carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar 3 testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 18.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pelo conselho fiscal e

disciplinar.

2- Da decisão cabe recurso para o conselho nacional, que decidirá em última instância.

3- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião do conselho nacional.

CAPÍTULO V

Órgãos sociais do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 19.º

Disposições gerais

São órgãos sociais do sindicato:

a) A assembleia-geral.

b) O congresso.

c) A mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional.

d) O conselho nacional.

e) O conselho fiscal e disciplinar.

f) A direção nacional.

g) O secretariado.

h) As comissões coordenadoras regionais.

i) As assembleias de delegados regionais.

Artigo 20.º

Responsabilidade

1- Os membros dos órgãos do SFJ respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato.

2- Fica excluída a responsabilidade dos que hajam votado contra as deliberações tomadas e dos que, não tendo estado presentes na reunião, contra elas protestem na primeira seguinte a que assistirem.

Artigo 21.º

Duração do mandato

A duração do mandato para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos.

Artigo 22.º

Perda de mandato

1- Perdem o direito ao mandato os membros eleitos de um órgão que:

a) Não tomem posse nos trinta dias subsequentes ao empossar do órgão para o qual foram eleitos.

b) Ao mesmo renunciem por declaração dirigida ao presidente do órgão respetivo.

c) Faltem injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, do órgão a que pertencem.

d) Sejam alvo da pena de expulsão.

e) Percam a qualidade de funcionários.

f) Se encontrem nas situações previstas no artigo 12.º,

com exceção do número 2.

2- Compete ao conselho fiscal e disciplinar declarar a perda de mandato.

Artigo 23.º

Suspensão do mandato

1- Os membros eleitos podem pedir a suspensão temporária do seu mandato, em requerimento dirigido ao presidente do órgão a que pertençam.

2- A suspensão a que alude o número anterior não pode exceder 90 dias em cada ano civil, num máximo de 180 dias por mandato.

3- Os dirigentes que sejam alvo de processo disciplinar inter-no verão o seu mandato suspenso até á conclusão do mesmo.

Artigo 24.º

Destituição e substituição

1- Os membros de qualquer órgão podem ser destituídos pela assembleia-geral, convocada para o efeito, mediante proposta do conselho fiscal e disciplinar.

2- Os membros eleitos de um órgão, em caso de renúncia, perda de mandato ou morte, serão substituídos pelos suplentes pela ordem da sua apresentação na lista.

3- Se por virtude de renúncia, morte, impedimento ou perda de mandato, e depois de operadas as substituições pelos suplentes, não for possível assegurar no mínimo metade dos membros efetivos do órgão, será nomeada pelo presidente da assembleia-geral uma comissão provisória, da qual farão obrigatoriamente parte os elementos ainda em funções.

4- No caso referido no número 1, realizar-se-ão eleições intercalares para o órgão ou órgãos referidos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se tal situação se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- Quando a situação referida no número 1 se referir aos elementos eleitos com base em círculo eleitoral regional, a eleição intercalar terá apenas lugar no círculo respetivo, sendo as candidaturas efetuadas de acordo com os artigos 70.º e 73.º

6- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

Artigo 25.º

Convocação e funcionamento

A convocatória e funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento a elaborar pelo próprio órgão, com observância das exceções referidas neste estatuto.

Artigo 26.º

Quórum

Para qualquer órgão reunir, salvo a assembleia-geral, é necessário que se encontrem presente metade e mais um dos seus membros.

Artigo 27.º

Deliberações

As deliberações, salvo disposição em contrário, são to-

mas por simples maioria, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 28.º

Composição

A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 29.º

Competência

Compete em especial à assembleia-geral:

a) Eleger a mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, o conselho fiscal e disciplinar, a direção nacional, e as comissões coordenadores regionais;

b) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato;

c) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, da direção nacional, das comissões coordenadoras das delegações regionais e do conselho fiscal e disciplinar;

d) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

e) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato.

Artigo 30.º

Reunião

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 29.º

2- Reunirá extraordinariamente, por convocatória do presidente da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, a requerimento:

a) Do conselho nacional.

b) Da direção nacional.

c) Do conselho fiscal e disciplinar.

d) De 10 % ou 200 associados.

3- Os pedidos de convocação da assembleia-geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

4- O presidente deverá convocar a assembleia-geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do pedido, salvo motivo justificado a deliberar pela mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, caso em que o prazo máximo será de 60 dias.

Artigo 31.º

Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento da assembleia-geral são regulados pelo respetivo regulamento.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional

Artigo 32.º

Composição

1- A mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional é constituída pelo presidente, vice-presidente, secretário e 2 vogais.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.

3- Compete à assembleia designar, de entre os sócios presentes, eventuais substitutos para integrarem a mesa, em caso de falta dos titulares.

Artigo 33.º

Competência

Compete à mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional exercer as atribuições que lhe forem cometidas nos regulamentos de funcionamento da assembleia-geral e do conselho nacional e no regulamento eleitoral.

SECÇÃO IV

Congresso

Artigo 34.º

Composição

1- O congresso é composto por delegados expressamente eleitos, nos termos do respetivo regulamento e por membros por inerência.

2- São membros por inerência os corpos dirigentes do sindicato na altura do congresso, os elementos do conselho nacional e os vogais do COJ, sócios, eleitos em lista apresentada pelo sindicato.

Artigo 35.º

Competência

Compete ao congresso:

- a) Deliberar sobre as alterações aos estatutos do sindicato;
- b) Eleger dez membros para o conselho nacional, por listas subscritas por grupos de 5 congressistas ou por tendências organizadas;
- c) Definir a estratégia político-social;
- d) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;
- e) Propor à assembleia-geral a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- f) Deliberar sobre a fusão ou integração no sindicato de outras associações;
- g) Deliberar sobre o número e âmbito das delegações;
- h) Fixar o valor das quotizações.

Artigo 36.º

Reuniões

1- O congresso reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos, para o exercício das atribuições referidas nas alíneas b) e c) do artigo 35.º

2- Reunirá extraordinariamente, mediante convocatória do presidente da mesa, a requerimento:

- a) Do conselho nacional.
- b) Da direção nacional.
- c) Do secretariado.
- d) Do conselho fiscal e disciplinar.
- e) De 10 % ou 200 associados.

3- Os pedidos de convocação do congresso deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos e propostas concreta das questões a apreciar.

4- A mesa deverá convocar o congresso no prazo máximo de 6 meses, após a receção do pedido.

5- A distribuição aos sócios das propostas a discutir no congresso deve ser efetuada pela comissão organizadora do congresso, até ao início da eleição dos delegados ao congresso.

Artigo 37.º

Convocação, organização e funcionamento

1- A convocação do congresso é feita pela mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, por convocatória enviada a todos os locais de trabalho, nos termos do respetivo regulamento.

2- A organização do congresso compete a uma comissão organizadora do congresso (COC), nomeada pela direção nacional.

3- O congresso funcionará nos termos do respetivo regulamento.

Artigo 38.º

Execução das deliberações

As deliberações do congresso são executadas pelos órgãos dirigentes dos SFJ, nos termos das competências estatutárias.

SECÇÃO V

Conselho nacional

Artigo 39.º

Composição

1- O conselho nacional é composto por membros eleitos e por membros por inerência.

2- São membros por inerência, os membros efetivos da mesa da assembleia-geral e do conselho nacional, da direção nacional e das comissões coordenadoras regionais.

3- São ainda membros por inerência os membros do conselho fiscal e disciplinar e os vogais do COJ, sócios, eleitos em lista apresentada pelo sindicato.

4- São membros eleitos do conselho nacional:

a) 10 eleitos pelo congresso nacional, nos termos da alínea b) do artigo 35.º;

b) 1 por cada comarca eleito pelos associados da respetiva área;

c) 10 eleitos em cada uma das assembleias de delegados regionais de Lisboa e Porto;

d) 8 eleitos em cada uma das assembleias de delegados regionais de Coimbra e Évora;

e) 3 eleitos em cada uma das assembleias de delegados regionais dos Açores e Madeira.

5- 5 representantes dos associados aposentados.

6- O mandato dos membros eleitos é de quatro anos.

Artigo 40.º

Competência

1- Compete ao conselho nacional funcionar como órgão deliberativo habitual do sindicato nos intervalos entre congressos, e em especial:

a) Discutir e analisar a situação político-social na perspetiva da defesa dos interesses imediatos;

b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;

c) Aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas;

d) Apreciar o orçamento apresentado pela direção nacional;

e) Apreciar os pareceres do conselho fiscal e disciplinar;

f) Apreciar e decidir os recursos das decisões do conselho fiscal e disciplinar, em última instância, em matéria disciplinar;

g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção;

h) Aprovar e alterar o regulamento do seu funcionamento;

i) Aprovar o regulamento eleitoral do SFJ, sob proposta da direção nacional;

j) Aprovar o regulamento de apoio jurídico, sob proposta do secretariado;

k) Deliberar sobre a aplicação dos saldos das contas de gerência;

l) Autorizar a direção nacional a contrair empréstimos a médio e longo prazo e a adquirir e alienar imóveis.

Artigo 41.º

Reuniões

1- O conselho nacional reunirá ordinariamente uma vez por ano, até 31 de março, para discutir e aprovar o relatório de atividades e as contas, acompanhados do parecer do conselho fiscal e disciplinar.

2- Extraordinariamente reunirá sempre que convocado, nos termos do respetivo regulamento, para o exercício das restantes atribuições, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, a solicitação da direção nacional ou do secretariado.

Artigo 42.º

Convocação e funcionamento

A convocação é feita pelo presidente da mesa da assem-

bleia-geral, do congresso e do conselho nacional, em carta dirigida a todos os membros, com a necessária antecedência, nos termos do respetivo regulamento.

SECÇÃO VI

Direção nacional

Artigo 43.º

Composição

1- A direção nacional é o órgão colegial de representação e administração do SFJ, sendo constituída por membros eleitos e por membros por inerência.

2- São membros eleitos da direção nacional:

a) O presidente;

b) O secretário-geral;

c) O tesoureiro;

b) 2 vogais.

3- São membros por inerência da direção nacional os membros efetivos das comissões coordenadoras regionais.

Artigo 44.º

Competência

1- Compete à direção nacional:

a) Definir as orientações de política sindical, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos e das deliberações do congresso;

b) Aprovar o relatório e contas da gerência, o orçamento e o plano de atividades, a submeter á aprovação do conselho nacional;

c) Aprovar o regulamento das comissões coordenadoras regionais;

d) Aprovar o regulamento do congresso;

e) Aprovar o regulamento dos delegados sindicais;

f) Elaborar o regulamento eleitoral a submeter ao conselho nacional;

g) Elaborar e aprovar os regulamentos que não estejam cometidos a outro órgão;

h) Requerer a convocação do conselho nacional;

i) Criar secções sindicais.

Artigo 45.º

Reuniões

1- A direção nacional reúne, ordinariamente, 2 vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que convocada nos termos do respetivo regulamento.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- A direção nacional pode convocar para as suas reuniões, outras pessoas, sempre que tal se afigure conveniente.

Artigo 47.º

Vinculação

1- Para que o sindicato fique obrigado, basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois

membros da direção nacional, sendo obrigatoriamente uma das assinaturas do presidente, do secretário-geral ou do tesoureiro.

2- No caso das delegações regionais, uma das assinaturas será obrigatoriamente do respetivo coordenador.

3- A direção poderá constituir mandatário para a prática de certos atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO VII

Secretariado

Artigo 48.º

Secretariado

1- O secretariado é composto pelos 5 membros eleitos da direção nacional e pelos 6 coordenadores regionais.

2- Além dos elementos indiciados no número anterior, integram ainda o secretariado, sem direito a voto, os dirigentes que desempenhem funções a tempo inteiro.

Artigo 49.º

Competências do secretariado

Entre outras, compete ao secretariado:

- a) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com as orientações da direção nacional;
- c) Participar, sem direito a voto, nas reuniões das comissões coordenadoras regionais;
- d) Analisar os pedidos de inscrição ou de readmissão de sócio não admitidos pelo secretário-geral;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- f) Elaborar o orçamento e o plano de atividades;
- g) Elaborar o relatório e a conta de gerência;
- h) Requerer a convocação do congresso;
- i) Requerer a convocação do conselho nacional;
- j) Organizar e atualizar os cadernos eleitorais;
- k) Admitir, suspender e despedir os empregados do sindicato.

Artigo 50.º

Competências dos membros do secretariado

1- Compete ao presidente da direção nacional:

- a) Representar o sindicato, judicial e extrajudicialmente, podendo, com observância dos estatutos, outorgar poderes gerais e especiais;
 - b) Coordenar a atividade do sindicato;
 - c) Convocar e presidir às reuniões;
 - d) Apresentar ao conselho nacional o relatório e plano de atividades;
 - e) Apresentar ao congresso o balanço da gestão do seu mandato.
- 2- Compete ao secretário-geral:
- a) Coadjuvar e substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos;
 - b) Dirigir os serviços administrativos;

c) Admitir os pedidos de admissão ou de readmissão de sócios;

d) Dirigir as publicações do sindicato.

3- Compete ao tesoureiro:

a) Dirigir a contabilidade;

b) Elaborar as contas de gerência e os orçamentos.

4- Compete aos vogais:

a) Secretariar as reuniões e elaborar as atas das reuniões, quer do secretariado quer da direção nacional;

b) Dirigir os grupos de trabalho, permanentes ou eventuais, que sejam constituídos.

SECÇÃO VII

Conselho fiscal e disciplinar

Artigo 51.º

Composição

O conselho fiscal e disciplinar, eleito pela assembleia-geral é composto por 3 elementos:

a) Presidente;

b) Relator;

c) Secretário.

Artigo 52.º

Competência

Compete ao conselho fiscal e disciplinar, designadamente:

- a) Examinar a contabilidade do sindicato.
- b) Elaborar parecer sobre o relatório e conta de gerência, para apresentação ao conselho nacional.
- c) Elaborar parecer sobre o orçamento, para apresentação ao conselho nacional.
- d) Elaborar as atas das suas reuniões.
- e) Cumprir as competências atribuídas nos artigos 18.º e 22.º, número 2.
- f) Assistir às reuniões da direção sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto.
- g) Apresentar à direção as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato.

Artigo 53.º

Convocação e funcionamento

O conselho fiscal e disciplinar reunirá, sempre que necessário, por convocação do seu presidente.

SECÇÃO VIII

Organização regional

Artigo 54.º

Objetivo

1- Para uma efetiva e eficaz ação do sindicato, o SFJ organiza-se em estruturas de base regional, com sede em Coimbra, Évora, Funchal (Madeira), Lisboa, Ponta Delgada (Açor-

res) e Porto.

2- A área das delegações de Coimbra, Évora, Lisboa e Porto é definida em regulamento.

3- As delegações Açores e da Madeira correspondem às respetivas Regiões Autónomas.

Artigo 55.º

Comissões coordenadora regional

1- As comissões coordenadoras regionais das delegações de Coimbra, Évora, Lisboa e Porto, são constituídas por:

- a) 1 coordenador;
- b) 6 vogais.

2- As comissões coordenadoras dos Açores e da Madeira, são constituídas por:

- a) 1 coordenador.
- 3- 4 vogais.

4- As comissões coordenadoras, no âmbito da sua competência, coordenam a atividade na sua área.

5- As comissões coordenadoras regionais reúnem nos termos dos respetivos regulamentos.

6- Na sua primeira reunião, as comissões coordenadoras, distribuirão os pelouros e designarão dia para as suas reuniões.

Artigo 56.º

Competência

Compete, em especial, às comissões coordenadoras regionais:

- a) Organizar os funcionários judiciais para a defesa dos seus interesses coletivos;
- b) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das suas reivindicações e apoiar ações com idêntico objetivo;
- c) Fomentar a solidariedade entre os funcionários judiciais desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Incentivar a filiação dos funcionários judiciais não sindicalizados;
- e) Informar os associados de toda a atividade sindical e a direção nacional dos problemas e anseios dos funcionários judiciais;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos nacionais.

Artigo 57.º

Assembleia de delegados regional

1- A assembleia de delegados regional é constituída pelos delegados sindicais da respetiva área.

2- A assembleia de delegados regional reunirá anualmente, mediante convocatória da respetiva comissão coordenadora regional.

3- Compete-lhe, em especial, eleger os delegados ao conselho nacional.

4- Pronunciar-se sobre a atividade sindical, apresentando propostas ou moções ao secretariado.

5- A mesa da assembleia regional é constituída pela comissão coordenadora respetiva.

6- Os membros do secretariado e das comissões coordena-

dores participam nas assembleias de delegados, sem direito a voto.

SECÇÃO IX

Organização sindical de base

Artigo 58.º

Estruturação

1- Com base nas comarcas ou nos locais de trabalho cuja dimensão o justificar podem ser criadas seções sindicais.

2- A estrutura das seções sindicais é constituída por:

- a) A assembleia sindical.
- b) Os delegados sindicais.
- c) A comissão sindical.

3- O funcionamento e atribuições destas secções serão objeto de regulamento a elaborar pela direção nacional.

Artigo 59.º

Assembleia sindical

A assembleia sindical é o órgão deliberativo da secção sindical, na qual participam os sócios que exerçam a sua atividade na área da secção.

Artigo 60.º

Competência da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões relacionadas com a atividade do sindicato e em particular sobre as questões que respeitem ao seu local de trabalho;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 61.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são sócios do sindicato que atuam como elementos de direção, coordenação e dinamização da atividade do sindicato no serviço, sector ou local de trabalho onde prestam serviço, eleitos pelas respetivas assembleias.

Artigo 62.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os funcionários judiciais e o sindicato;
- c) Informar os funcionários judiciais da atividade sindical, assegurando que a informação do sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço, sector ou local de trabalho;
- d) Comunicar ao sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afetem ou possam afetar qualquer funcionário e zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares;
- e) Cooperar com a direção no estudo, negociação e revisão

da legislação e condições de trabalho;

f) Incentivar os funcionários não sindicalizados a proceder à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;

g) Comunicar ao sindicato a sua demissão;

h) Promover a eleição de novos delegados sindicais, quando o seu mandato cessar;

i) Colaborar estreitamente com a direção, assegurando a execução das resoluções dos órgãos do sindicato;

j) Participar nos órgãos do sindicato, nos termos estatutariamente previstos;

k) Assegurar o funcionamento da assembleia-geral no seu local de trabalho, por deliberação da mesa da assembleia-geral e do conselho nacional;

l) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência ou impedimento;

m) Comunicar à direção eventuais mudanças de sector ou serviço.

Artigo 63.º

Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais que exerçam a sua actividade sindical num determinado local de trabalho.

2- A comissão sindical poderá, se o número de delegados sindicais o justificar, designar um órgão coordenador.

3- A comissão sindical assume, coletivamente, as atribuições dos delegados sindicais, incumbindo-lhe nomeadamente as funções elencadas no artigo anterior.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 64.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas dos associados.

b) Os donativos, subsídios ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie.

c) Os juros das aplicações financeiras.

Artigo 65.º

Despesas

As receitas do sindicato terão as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos do sindicato.

b) Constituição de um fundo de reserva, constituído por 10 % da quotização, destinado a fazer face a situações imprevistas, e de que a direção disporá, depois de autorizada pelo conselho nacional.

Artigo 66.º

Princípios orçamentais

1- O sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de

orçamento e contabilidade unitárias, englobando as delegações.

2- O poder de decisão orçamental cabe ao conselho nacional.

3- A proposta de orçamento e plano de atividades a apresentar pelo secretariado nacional deve ter em conta os planos e orçamentos sectoriais, e, em nome da descentralização administrativa e da racionalização das despesas deve pautar-se pelas seguintes regras:

a) Garantia das despesas correntes e de funcionamento da sede e das delegações;

b) Adequação aos planos de atividades sectoriais;

c) Garantia de afetação a cada comissão coordenadora regional de um fundo permanente, a definir pela direção nacional, sob proposta do secretariado.

4- A conta de gerência e o relatório, estarão patentes na sede nacional e nas delegações para exame dos associados, durante os 10 dias que antecederem a reunião do conselho nacional tendentes à sua aprovação.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 67.º

Requisitos especiais

1- A fusão ou a dissolução do sindicato só podem ser decididas em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e aprovada por três quartos dos participantes, através de voto secreto.

2- No caso de dissolução, a consulta só terá validade se nela participar um mínimo de 40 % dos sócios em efetividade de funções.

Artigo 68.º

Destino do património

A assembleia-geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Alteração aos estatutos

Artigo 69.º

Requisitos especiais

1- As alterações aos estatutos são aprovadas em congresso expressamente convocado para o efeito.

2- As propostas de alterações a submeter ao congresso devem ser distribuídas aos sócios antes das eleições de delegados ao mesmo.

CAPÍTULO IX

Eleições

Artigo 70.º

Princípio geral

1- A eleição para os órgãos é feita sempre por voto secreto, na qual participam os membros que constituem o respetivo universo eleitoral e que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- É da competência da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional a convocação da assembleia eleitoral, nos termos do regulamento eleitoral.

3- As listas incluirão tantos candidatos efetivos quantos os a eleger para cada órgão e um número de suplentes correspondente, no mínimo, a metade mais um dos efetivos.

4- Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração individual, de aceitação de candidatura.

5- Os modelos de declaração e de apresentação de listas serão definidos no regulamento eleitoral.

Artigo 71.º

Círculos eleitorais

1- O apuramento eleitoral faz-se com base em círculos cuja área corresponde à área definida para a delegação.

2- Os sócios integram o círculo eleitoral correspondente ao seu local de trabalho.

3- Os sócios aposentados integram o círculo do local de trabalho onde se encontravam à data da aposentação ou, a requerimento do interessado, da sua área de residência.

4- Os sócios cuja local de trabalho não tenha base territorial optam pelo círculo correspondente ao seu último local de trabalho ou pelo de residência.

Artigo 72.º

Eleição para os órgãos nacionais

A eleição para a mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, direção nacional, e conselho fiscal e disciplinar é feita com base em círculo eleitoral nacional.

Artigo 73.º

Eleição para os órgãos regionais

A eleição para as comissões coordenadoras regionais é feita com base em círculo eleitoral correspondente à respetiva delegação.

Artigo 74.º

Eleição dos representantes das comarcas ao conselho nacional

A eleição destes elementos é feita com base em círculo correspondente à comarca e será simultânea com a eleição dos órgãos nacionais e regionais.

Artigo 75.º

Candidaturas

1- As candidaturas para os órgãos nacionais e para as comissões coordenadoras regionais serão apresentadas em separado.

2- As candidaturas para os órgãos nacionais podem ser

apresentadas por:

- a) Direção nacional;
- b) Secretariado por delegação da DN;
- c) Pelo menos 100 associados.

3- As candidaturas para as comissões coordenadoras regionais podem ser apresentadas por:

- a) Pelas comissões coordenadoras respetivas;
- b) 50 sócios da respetiva área regional no caso de Coimbra, Évora, Lisboa e Porto;
- c) 15 sócios da respetiva área regional no caso de Açores e Madeira.

4- As candidaturas para representantes da comarca são uninominais.

Artigo 76.º

Listas

1- A eleição e escrutínio serão feitos com base em listas, incluindo os candidatos efetivos, bem como os respetivos suplentes.

2- As listas são identificadas, nos boletins de voto, por uma letra, atribuída por sorteio.

3- As listas contêm em relação a cada candidato o seu nome completo, cargo para que se candidata, categoria e tribunal ou serviço em que exerce funções bem como a declaração de aceitação segundo modelo anexo ao regulamento eleitoral.

4- Cada associado só pode figurar como candidato por uma lista.

5- Cada lista de candidatura designará um mandatário que a representará no processo eleitoral e tem direito a um subsídio monetário atribuído pelo secretariado nacional, de acordo com critérios de igualdade e equilíbrio.

Artigo 77.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais incluem todos os associados com direito de voto inscritos até ao início do ato eleitoral, divididos em círculos eleitorais correspondentes às áreas das delegações e, dentro destas, por comarcas.

2- Incumbe ao secretariado organizar e atualizar os cadernos eleitorais.

Artigo 78.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido e fiscalizado pela mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, que assume funções de comissão eleitoral.

2- As candidaturas terão direito a um representante na comissão eleitoral, sem direito a voto.

3- À comissão eleitoral compete:

- a) Elaborar o calendário do ato eleitoral nos termos estatutários;
- b) Aceitar e verificar a regularidade das listas de candidatura, podendo exigir o suprimento de deficiências em prazo fixado para o efeito;
- c) Recolher e verificar a regularidade dos cadernos eleitorais e solicitar ao secretariado nacional todos os esclareci-

mentos e correções necessários para esse efeito;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Fiscalizar e verificar a regularidade do processo eleitoral;

f) Sortear as letras identificativas das listas de candidatura e elaborar e distribuir os boletins de voto e os cadernos eleitorais;

g) Fiscalizar a atribuição dos, subsídios às listas de candidatura;

h) Decidir as reclamações das mesas de voto;

i) Proceder à contagem dos votos e proclamar o resultado das eleições.

4- Depois de aceites as listas de candidatura, passam a integrar a comissão eleitoral, com direito de voto nas matérias previstas nas alíneas h) e i) do número 3, um representante indicado por cada uma dessas listas.

5- A comissão eleitoral reúne quando convocada pelo respetivo presidente e delibera por maioria de votos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

6- A comissão eleitoral funcionará na sede nacional.

Artigo 79.º

Processo eleitoral

1- Constituída a comissão eleitoral, será imediatamente fixada e publicitada a data do acto eleitoral, com a antecedência mínima de 60 dias, e a data limite para a apresentação das listas de candidaturas, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- O secretariado entregará à comissão eleitoral os cadernos eleitorais até ao prazo limite para a apresentação das listas de candidatura.

3- Entregues as listas de candidatura e os cadernos eleitorais e verificada a sua regularidade, serão os mesmos afixados nas sedes da direção nacional e das delegações regionais, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do ato eleitoral.

4- As reclamações escritas contra os cadernos eleitorais e as listas de candidatura, dirigidas à comissão eleitoral no prazo de 3 dias, serão decididas em reunião a realizar logo que finde esse prazo.

1- As alterações aos cadernos eleitorais e às listas de candidatura serão imediatamente publicitadas nos termos em que estes o são.

5- No dia do ato eleitoral estará em funcionamento uma mesa de voto em cada círculo eleitoral, aberta das 9 horas às 19 horas, sendo considerados todos os boletins entrados nas urnas durante o seu período de funcionamento e os votos por correspondência postal que tenham dado entrada na comissão eleitoral até à hora do encerramento das urnas e que sejam recebidos em subscritos fechados contendo unica-

mente os respetivos boletins, dentro de outro subscrito que contenha a identificação e assinatura do respetivo associado votante.

6- A comissão eleitoral estará reunida no dia do ato eleitoral e decidirá, em última instância, todas as reclamações das decisões proferidas pelas mesas de voto, que poderão ser efetuadas oralmente, por escrito, por fax, por telegrama ou por correio electrónico.

7- O processo eleitoral será objeto de regulamento a aprovar pelo conselho nacional segundo os princípios estatutários.

Artigo 80.º

Apuramento dos resultados

1- Os resultados são apurados logo após o ato eleitoral, segundo os trâmites definidos no regulamento eleitoral.

3- Recebidos os boletins de voto, os cadernos eleitorais e as atas das mesas de voto, a comissão eleitoral, depois de decididas as eventuais reclamações e dúvidas que tenham sido apresentadas, procederá à contagem dos votos por correspondência e à proclamação e publicitação dos resultados.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 81.º

Interpretação e integração de lacunas

As dúvidas que surgirem na interpretação desses estatutos e a integração de eventuais lacunas serão resolvidas pelo conselho nacional, dentro do espírito dos estatutos e com observância das normas legais e dos princípios gerais em direito aplicáveis.

Artigo 82.º

Entrada em vigor

1- Os presentes estatutos entram em vigor 5 dias após a sua publicação no boletim oficial do Ministério do Trabalho.

2- Num prazo máximo de 120 dias serão convocadas eleições para todos os órgãos, em conformidade com estes estatutos.

3- Até à tomada de posse dos órgãos eleitos no sufrágio referido no número anterior manter-se-ão em funções os órgãos atuais.

Registado em 25 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 173 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de janeiro de 2016, para o mandato de dois anos.

Álvaro Manuel Pereira de Meneses, portador do cartão de cidadão n.º 4563229, ajudante de despachante.

Fernando Eduardo Rodrigues Luís, portador do cartão de cidadão n.º 2085694, ajudante de despachante.

Fernando Ferreira Antunes, portador do bilhete de identidade n.º 1312421 de 23 de fevereiro de 2000 do Arquivo de Identificação de Lisboa, reformado.

José António Ferreira Carimbo, portador do bilhete de identidade n.º 1194342 de 7 de novembro de 1996 do Arquivo de Identificação de Lisboa, reformado.

Luís Jorge Guedes Diogo, portador do cartão de cidadão n.º 3168529, ajudante de despachante.

Luís Manuel Lúcio De Medeiros Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 4567815, ajudante de despachante, desempregado.

Vítor Manuel Pereira Martins, portador do bilhete de identidade n.º 345186 de 7 de janeiro de 2002, reformado.

SITNA - Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 28 de janeiro de 2016, para mandato de três anos.

Efetivos:

António José Lourenço Gerales, cartão de cidadão n.º 8077649-3ZY7.

Helder de Valadares Teixeira, cartão de cidadão n.º 7377517-7ZZ0.

Jorge António de Carvalho Saramago, cartão de cidadão n.º 9657067-9ZY5.

Paulo Alexandre Semião da Silva Peixoto, cartão de cidadão n.º 6643921-3ZZ5.

Victor Armando Daniel de Almeida, cartão de cidadão n.º 7035323-9ZZ4.

Suplente:

Rui Manuel Saraiva Pereira, cartão de cidadão n.º 6946655-6ZZ7.

Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 3 de fevereiro de 2016, para mandato de quatro anos.

Luis Pedro Ventura Bravo	CC 10187519	Lisboa - S. A.	Presidente
António José Lemos de Sousa	CC 09907893	Porto - Campanhã	Tesoureiro
Rui Manuel Paulos Andrade	CC 10054910	Coimbra	Vice
Carlos Alberto Costa Rodrigues	CC 10258760	Porto - Campanhã	Vice
Nuno José Mendes dos Santos	BI 10308049	Lisboa - S. A.	Vice
Luis Miguel Martinho Magalhães	BI 95723420	Mercês	Vogal
Carlos Alberto Moiteiro Leitão	CC 10046470	Lisboa - S. A.	Vogal
Rui Miguel Pereira Lopes	CC 09621535	Entroncamento	Secretário
Vitor José Macedo Martins	CC 11360546	Porto - S. Bento	Secretário
Álvaro Miguel Rosendo Patricio	CC 9860874	Faro	Suplente
Luis Filipe Gonçalves da Silva	CC 08170386	Cais do Sodré	Suplente
Luis António Sequeira	BI 6275449	Porto - Campanhã	Suplente
Abel Frederico Cardoso Frechaut	CC 11004930	Rossio	Suplente
Maria Lurdes Noronha Nunes Carvalho	CC 10352182	Viana do Castelo	Suplente
Luis Fernando Bernardino Duarte	BI 12625616	Lisboa - Rossio	Suplente
Jorge Manuel Dias Oliveira	CC 10351176	Porto - Campanhã	Suplente
Octávio José Pocinho de Carvalho	BI 9262493	Coimbra	Suplente

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de janeiro de 2016 para o mandato de dois anos.

Presidente - Cinema International Corporation & Cia, representada por Dr. Simão Lourenço Fernandes.

Secretário - António Feliciano Inácio.

Tesoureiro - NOS Lusomundo Cinemas, SA, representada por Dr.ª Ester Sofia da Fonseca Seabra Lopes.

Vogais - Orient Cineplace, L.ª, representada por Paulo Alexandre Godinho da Costa.

- New Líneo Cinemas de Portugal, L.ª

Vice-presidente - Cerro Mar II, L.ª, representada por Nuno José Batista da Silva Monteiro.

Vice-presidente - BaixaCaffe Unipessoal, L.ª, representada por Verónica Susana Carvalho Cabeceira.

Suplente - Correia & Santinha, L.ª, representada por Carlos Martins Santinha.

Suplente - Marques & Caiano, representada por José Alberto Gonçalves.

Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de janeiro de 2016, para mandato de três anos.

Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de dezembro de 2015, para mandato de três anos.

Presidente - Grampiam - Investimentos Hoteleiros, SA, representada por Daniel José de Sousa do Adro.

Vice-presidente - Vale do Garrão Urb. e Const., L.ª, representada por Vítor Guerreiro Faria.

Vice-presidente - Júpiter - Indústria Hoteleira, SA, representada por Renato Garcez Pereira.

Vice-presidente - Sousa Coutinho - Sociedade Hot. L.ª, representada por Bernardo Bourbon de Sousa Coutinho.

Vice-presidente - José Alberto de Sousa Gião.

Cargo	Nome	Instituição
Presidente	António José da Costa Malheiro Sarmento	Colégio Planalto
Vice-presidente	João Carlos Gallardo Muñoz de Oliveira	Colégio de São João de Brito
Tesoureiro	João Manuel Ribeiro Trigo	Colégio Efanor
1.º Vogal	Teresa do Rosário de Almeida Damásio	Real Colégio de Portugal
2.º Vogal	Joana Maria Cardoso Cunha Vieira	Colégio Liceal de Santa Maria de Lamas
3.º Vogal	Pe. Carlos Nuno Aleixo Pais Silva	Externato de Penafirme
4.º Vogal	José Fernandes	Didáxis - Riba de Ave

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Centro Hospitalar Tâmega e Sousa Entidade Pública Empresarial - CHTS EPE - Constituição

Estatutos aprovados em assembleia de trabalhadores realizada em 7 de dezembro de 2015.

CAPÍTULO I

Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Centro Hospitalar Tâmega e Sousa Entidade Pública Empresarial (doravante abreviado por CHTS EPE).

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT;
- c) As subcomissões de trabalhadores, adiante designadas SCT.

CAPÍTULO II

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 3.º

Assembleia geral de trabalhadores

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores do CHTS EPE reunidos em plenário previamente convocado nos termos destes estatutos.

Artigo 4.º

Competência da AGT

1- Compete à AGT:

- a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT e ou pelas SCT;

- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos, ou constantes da ordem de trabalhos aprovada;

- c) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT ou das SCT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 5.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento das SCT ou de pelo menos de 100 trabalhadores do CHTS EPE.

2- Os requerimentos formulados pelas SCT e pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta da ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao conselho de administração (CA) do CHTS EPE.

Artigo 6.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória, subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo CHTS EPE, com antecedência mínima de 10 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento das SCT ou de pelo menos 100 trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 10 dias, contados da data de receção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 12.º destes estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 7.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

Artigo 8.º

Mesa da AGT

1- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros, eleitos por escrutínio secreto:

- a) Dois membros da CT;
- b) Um membro de cada uma das SCT.

2- A CT e as SCT elegem os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do número 1, no início de cada AGT, bem como dois secretários.

Artigo 9.º

Competência da mesa da AGT

1- Ao presidente da mesa compete:

- a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
- b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
- c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
- d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AG.

2- Aos secretários compete:

- a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião;
- c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;
- d) Servir de escrutinador no caso de votações;
- e) Redigir as atas da assembleia.

3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 10.º

Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

3- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Reuniões de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar reuniões regionais ou locais, convocadas pelas SCT respetivas, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para a região ou local de trabalho;
- b) Questões atinentes à competência delegada na subcomissão de trabalhadores da região.

Artigo 12.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos 100 trabalhadores do CHTS EPE ou uma hora mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- É exigida maioria de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e ou das SCT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

Artigo 13.º

Sistema de votação em AGT

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição das CT e das SCT, e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 14.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 15.º

Personalidade e capacidade jurídica

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

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 16.º

Início de atividade

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Diário da República*.

Artigo 17.º

Direitos da comissão de trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f) Propor aos trabalhadores formas concretas de atuação;
- g) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;
- h) Propor à administração a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;
- i) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição.

Artigo 18.º

Deveres da CT

1- No exercício das atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Requerer do CA do CHTS EPE o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

2- A CT e as SCT não podem prejudicar o normal funcionamento do órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

Artigo 19.º

Relações com as organizações sindicais

O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do CHTS EPE.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos do CHTS EPE e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão do CHTS EPE e dos trabalhadores, medidas que contribuem para a melhoria da atividade do CHTS EPE, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes do CHTS EPE sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização do CHTS EPE e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reuniões com o conselho de administração ou dirigente máximo

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o CA do CHTS EPE ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Às SCT aplica-se o disposto nos números anteriores com as necessárias adaptações, nomeadamente no que diz respeito aos órgãos de gestão da sua unidade.

Artigo 23.º

Conteúdo do direito à informação

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

2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos e relatório de atividade;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do serviço;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, ao dirigente máximo do CHTS EPE.

Artigo 24.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente os seguintes atos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de 5 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 1 do artigo 22.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos no número 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 25.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT ou das SCT devem requerer, por escrito, respetivamente, ao presidente ou ao CA, os elementos

de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 22.º

Artigo 26.º

Representantes dos trabalhadores em órgãos do CHTS EPE

1- A comissão de trabalhadores promove a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da mesma, aplicando-se o disposto nestes estatutos em matéria de caderno eleitoral, secções de voto, votação e apuramento de resultados.

2- A comissão de trabalhadores deve comunicar ao ministério responsável pelo sector de atividade do CHTS EPE o resultado da eleição a que se refere o número anterior.

3- O órgão social em causa e o número de representantes dos trabalhadores são regulados nos estatutos do CHTS EPE.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT e SCT

Artigo 27.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Reuniões no CHTS EPE

1- A CT têm o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do número 2, a CT ou as SCT são obrigadas a comunicar ao CA do CHTS EPE a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 29.º

Ação da CT e SCT no interior do CHTS EPE

1- A CT e SCT têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 30.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT e as SCT têm o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo CHTS EPE.

2- A CT e as SCT têm o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT e as SCT têm direito a instalações adequadas, no interior do CHTS EPE, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pelo CA do CHTS EPE.

Artigo 32.º

Direito a meios materiais e técnicos

1- A CT e as SCT têm direito a obter do CA do CHTS EPE os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

CAPÍTULO V

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 33.º

Crédito de horas

1- Os membros da CT e da SCT beneficiam de um crédito de vinte e cinco e de oito horas mensais, respetivamente, para o exercício da sua atividade.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT e da SCT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Nos termos da lei, a CT pode optar:

a) Por redistribuir pelos seus membros um montante global que é apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 25$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da CT; ou

b) Por dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente do crédito referido no número 1.

5- A opção prevista no número anterior tem de ser tomada por unanimidade.

6- No caso da alínea a) do número 4, a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da CT não poderá exceder quarenta horas mensais por cada um.

7- Os membros das CT e das SCT estão obrigados, para além dos limites estabelecidos no número 1, e ressalvado o disposto no número 2 a 5, à prestação de trabalho nas condições normais.

8- Não pode haver acumulação de crédito de horas pela facto de um trabalhador pertencer simultaneamente à CT e a uma SCT.

Artigo 34.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 35.º

Autonomia e independência da CT e SCT

1- A CT e as SCT são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.

2- Não obstante, podem beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

Artigo 36.º

Tratamento mais favorável

1- As atribuições, competências, garantias e os direitos reconhecidos à CT, às SCT, e aos seus membros, podem ser alargados por acordo ou convenção coletiva se for assegurado um regime mais favorável para aqueles.

2- Esse alargamento tem como fonte os princípios gerais do direito de trabalho, não podendo efetivar-se se for total ou parcialmente contrário a normas de carácter imperativo.

CAPÍTULO VI

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede do CHTS EPE, sito na Avenida do Hospital Padre Américo n.º 210 Guilhufe, 4564-007 Penafiel.

Artigo 38.º

Composição

A CT é composta por 11 membros.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

O membro da CT que faltar injustificadamente a cinco reuniões seguidas ou a dez interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

Artigo 41.º

Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por direito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de sete, haverá lugar à intervenção da comissão eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de sessenta dias.

Artigo 42.º

Coordenação da CT

1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador, dois secretários e dois substitutos destes, por voto direto e secreto.

2- O coordenador da CT definirá qual dos restantes membros da CT ficará incumbido de o substituir nos seus impedimentos.

Artigo 43.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 44.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples.

2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pela coordenação da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 47.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais predefinidos na primeira reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

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

Artigo 48.º

Funcionamento da CT

1- Compete ao coordenador:

a) Representar a CT;

b) Promover as reuniões ordinárias da CT nos termos dos estatutos;

c) Promover, pelo menos, uma reunião trimestral com os coordenadores das SCT;

d) Promover as reuniões com o CA do CHTS EPE, ou com o seu dirigente máximo;

e) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;

f) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas;

g) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
- d) Redigir as atas da CT.

Artigo 49.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 50.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

CAPÍTULO VII

Organização, composição e funcionamento das SCT

Artigo 51.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão existir SCT nos estabelecimentos fora da sede do CHTS EPE.

2- A atividade das SCT é regulada pelo regime estabelecido no capítulo III destes estatutos, aplicável à CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 52.º

Composição

As SCT serão compostas pelo seguinte número de membros:

- a) As SCT das delegações regionais com menos que 50 trabalhadores, por um membro;
- b) As SCT das delegações regionais com 50 a 200 trabalhadores, por três membros;
- c) As SCT das delegações regionais com mais que 200 trabalhadores, por cinco membros.

Artigo 53.º

Duração do mandato

O mandato das subcomissões é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 54.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às SCT:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) do artigo 17.º no seu âmbito periférico;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para normal atividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a comissão de trabalhadores, ficando vinculadas às orientações gerais estabelecida por esta.

Artigo 55.º

Funcionamento das SCT

1- Compete ao respetivo coordenador:

- a) Representar a SCT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o CA do CHTS EPE ou seu dirigente máximo;
- c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da SCT depois de aprovadas;
- e) Assinar todo o expediente que a SCT tenha necessidade de dirigir.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da SCT;
- c) Redigir as atas da SCT.

Artigo 56.º

Articulação com a CT

1- A CT pode realizar reuniões alargadas às SCT, cujos membros participam sem direito a voto, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2- A CT deve informar e consultar previamente as SCT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores do CHTS EPE.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT ouve obrigatoriamente a respetiva SCT, cujos membros têm direito a voto consultivo.

4- Compete a SCT difundir, no respetivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

5- A CT difunde por todos os trabalhadores do CHTS EPE a informação de interesse geral proveniente de cada SCT.

CAPÍTULO VIII

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e das SCT

Artigo 57.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores do CHTS EPE são eleitores e elegíveis.

Artigo 58.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é individual, universal, direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de Hondt.
- 3- A eleição dos membros da CT e das SCT decorre em simultâneo.

Artigo 59.º

Caderno eleitoral

1- O CA do CHTS EPE deve entregar os cadernos eleitorais aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado, nomeadamente através da intranet/infonet.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do CHTS EPE e, sendo caso disso, agrupados por unidades orgânicas, à data da convocação da votação.

Artigo 60.º

Constituição e eleição da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE.

2- A CE é constituída por três elementos da CT, sendo um presidente e dois secretários, acrescida de um delegado de cada uma das candidaturas que deverá ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

3- A eleição do presidente da CE e dos dois secretários é feita através de voto secreto e direto de entre os membros da CT eleitos nos termos do número 2.

4- Na impossibilidade de a CE ser constituída nos termos do número 2, a mesma é constituída:

a) Até ao fim do prazo definido para a aceitação das listas concorrentes, por três representantes dos trabalhadores que convocam a eleição, sendo um presidente e dois secretários, eleitos conforme descrito no ponto 3;

b) Após a aceitação das listas concorrentes, por mais um representante de cada uma das listas.

5- Compete à CE nomear os membros das mesas de voto.

Artigo 61.º

Reuniões e deliberações da comissão eleitoral

1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente.

2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se

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

3- As deliberações são tomadas por maioria simples.

4- Em caso de empate cabe ao presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 62.º

Funcionamento da CE

1- Compete ao presidente:

a) Representar a CE;

b) Promover as reuniões ordinárias da CE nos termos dos estatutos;

c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;

d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CE depois de aprovadas;

e) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

a) Elaborar o expediente referente à reunião;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;

c) Servir de escrutinadores no caso das votações;

d) Redigir as atas da CE.

Artigo 63.º

Delegação de poderes entre membros da comissão eleitoral

1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeito numa única reunião da CE.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 64.º

Mandato da comissão eleitoral

O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT e das SCT que se processa, respetivamente, nos termos do artigo 16.º e 50.º dos estatutos.

Artigo 65.º

Data da eleição

1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 41.º

2- A primeira eleição para a comissão de trabalhadores, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvado o disposto no artigo seguinte.

Artigo 66.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE remete uma cópia da convocatória ao CA do CHTS EPE, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 67.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2- O ato eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores do CHTS EPE caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 68.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à comissão de trabalhadores as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores do CHTS EPE, inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente à mesma estrutura.

3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, ou seja, deverão apresentar o número de elementos efetivos previsto nestes estatutos e elementos suplentes que não deverão ser em número inferior a um terço dos efetivos nem superior ao número de efetivos.

4- Não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

5- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 69.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior. Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome e número de funcionário.

3- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 70.º

Rejeição de candidaturas

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

2- A CE dispõe do prazo máximo de 5 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 5 dias a contar da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 71.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidaturas, por meio de afixação nos locais indicados no artigo 62.º

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 72.º

Campanha eleitoral

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

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 73.º

Local e horário da votação

1- A votação da CT e das SCT é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

3- A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho do CHTS EPE.

4- A votação inicia-se às 7 horas e 30 minutos e termina às 18 horas e 30 minutos.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo necessário para exercer o seu voto.

Artigo 74.º

Secções de voto

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, existirá uma mesa de voto em cada estabelecimento do CHTS EPE

com um mínimo de 10 trabalhadores.

2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.

3- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

4- Cada lista pode designar um representante em cada mesa para acompanhar a votação.

5- A localização e composição de cada mesa de voto serão oportunamente divulgadas a todos os trabalhadores.

Artigo 75.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de formato A4, impressos em papel liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos para a votação fica a cargo das mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

Artigo 76.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto e introduz na urna quando for autorizado pelo presidente da mesa.

Artigo 77.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco aquele cujo boletim não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo aquele cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido assinalado no quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) Tenha sido cortado ou feito qualquer desenho ou rasura, tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

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

Artigo 78.º

Ata

1- De tudo o que se passar na votação é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto é por eles assinada e rubricada.

2- Uma cópia da ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo

Artigo 79.º

Apuramento global

1- O apuramento global da votação é feito pela CE.

2- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é por assinada e rubricada por todos.

Artigo 80.º

Publicidade e registo

1- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao CA do CHTS EPE.

2- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral do CHTS EPE, o registo da constituição da CT e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral do CHTS EPE, o registo da eleição dos membros da CT e das SCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 81.º

Deliberação

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos estatutos mediante votação.

2- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores do CHTS EPE, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao CA do CHTS EPE e outra à comissão de trabalhadores em funções.

3- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 82.º

Regulamento eleitoral e nomeação da CE ad hoc

1- Com a convocação da votação dos estatutos deve ser publicitado o respetivo regulamento e nomeada uma CE nos termos do número 3 do artigo 60.º destes estatutos.

2- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 83.º

Disposições aplicáveis votação à alteração de estatutos

Ao ato eleitoral de alteração dos estatutos aplicam-se subsidiariamente as normas constantes nos artigos 69.º e seguintes do capítulo precedente, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Artigo 84.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Registado em 29 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 14 do livro n.º 2.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA - BBVA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 15 de fevereiro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Artigo 12.º

Mandatos

- 1- O mandato da CT e das sub CT é de quatro anos.
- 2-
- 3-

Artigo 19.º

Composição

- 1- A CT é composta por cinco elementos efetivos.
- 2-
- 3-
- 4-

Artigo 20.º

Reunião, deliberação e forma de obrigar

- 1- A CT reúne por convocação do coordenador, do secreta-

riado executivo ou de três dos seus membros efetivos.

2-

3-

4-

5- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de dois dos seus membros em efetividade de funções.

6-

Artigo 41.º

Candidaturas

1-

2-

3-

4- As listas candidatas serão constituídas por cinco elementos efetivos e 2 a 4 suplentes.

Registado em 29 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 14 do livro n.º 2.

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 28 de janeiro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2014.

Preâmbulo

A alteração de estatutos agora proposta é justificada pela adequação dos estatutos da comissão de trabalhadores à nova designação da empresa, MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA.

A MEO é a empresa resultante das diversas modificações estruturais ocorridas na Portugal Telecom, SA, desde a sua criação em 1994, através do Decreto-Lei n.º 122/94 de 14 de maio.

Posteriormente, através do Decreto-Lei n.º 219/00 de 9 de setembro, é aprovada a constituição de uma nova sociedade, a PT Comunicações, SA, a qual assumiu todo o conjunto de direitos e obrigações da concessionária do serviço público de telecomunicações, a Portugal Telecom, SA, incluindo todos os seus trabalhadores.

Em 28 de dezembro de 2014, por decisão do conselho de administração e através de registo comercial, a PT Comunicações alterou a designação para a atual designação - MEO Serviços de Comunicações e Multimédia, SA.

Neste pressuposto, os trabalhadores da empresa MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, no exercício dos seus direitos constitucionais que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

SECÇÃO I

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a atividade, o funcionamento e a eleição da comissão de trabalhadores da MEO.

2- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função.

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

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

5- Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade entre si e para o reforço do carácter democrático e coletivo da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da MEO orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando a unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade justa.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo dos trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores.

Artigo 4.º

Plenário

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

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 7.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

Artigo 8.º

Reunião do plenário e prazos para a convocatória

1- O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 5.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação escrita.

2- O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

3- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma 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 respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários regionais ou de local de trabalho que deliberarão sobre:

- a) Assunto de interesse específico para a região ou local de trabalho;
- b) Questões atinentes à competência delegada da subcomissão de trabalhadores do local de trabalho.

Artigo 11.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, sem prejuízo do disposto no ponto número 3.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no ponto número 4.

3- Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros.

5- O plenário é presidido pela comissão e pela subcomissão de trabalhadores no respetivo estabelecimento.

Artigo 12.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

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

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e destes estatutos.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 13.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário, as deliberações sobre a destituição da CT (ou dos seus membros) e de subcomissões de trabalhadores (ou dos seus membros).

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 14.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos nestes estatutos, na Constituição da República Portuguesa, na lei ou noutras normas aplicáveis.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e os direitos referidos no número anterior.

Artigo 15.º

Autonomia e independência

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

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 16.º

Competências da CT

Compete à CT:

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

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

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

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;

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

Artigo 17.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Deveres da CT

1- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

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

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permiti-

tir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

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

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

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

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

Artigo 19.º

Direitos instrumentais

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

Artigo 20.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

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

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

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos ou conjunto de estabelecimentos.

Artigo 21.º

Direito à informação

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

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

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

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;

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

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

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias à sua atividade.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, ao órgão de gestão da empresa.

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

Artigo 22.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

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

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

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

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

f) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

g) Quaisquer medidas de que resulte, em termos substanciais, uma diminuição do número de trabalhadores da empresa ou agravamento suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

i) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido nos prazos definidos na lei, se outro maior não for concedido pela empresa em atenção à extensão ou à complexidade da matéria.

Artigo 23.º

Conteúdo do controlo de gestão

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

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e

segundo as formas previstas na Constituição da República Portuguesa, na lei, nestes estatutos ou noutras formas aplicáveis.

3- As atribuições e os direitos das CT têm por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa.

4- A CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se corresponsabiliza.

Artigo 24.º

Objetivos do controlo de gestão

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

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar, aos órgãos competentes da empresa, sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

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

Artigo 25.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitir parecer nos termos e prazos previstos na lei;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios da reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e recla-

mações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 26.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

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

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

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

Artigo 27.º

Gestão de serviços sociais

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

Artigo 28.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

SECÇÃO III

Condições e garantias para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 29.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no ponto número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 30.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento dos turnos ou do trabalho suplementar.

2- A comissão e ou as subcomissões de trabalhadores devem comunicar aos órgãos de gestão da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

3- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e ou as subcomissões de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 31.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

Artigo 32.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de afixar documentos, relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

Artigo 33.º

Direito a instalações adequadas

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

Artigo 34.º

Direito a meios materiais e técnicos

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

Artigo 35.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores que sejam membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões ou de comissões coordenadoras dispõem do crédito de horas estabelecido na lei para o exercício das respetivas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade a redistribuição pelos seus membros do montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos

eles, com o limite individual mensal estabelecido na lei, se outro superior não for acordado com a empresa.

Artigo 36.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 37.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 38.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

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

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

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

Artigo 39.º

Proteção legal

Os membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 40.º

Personalidade e capacidade judiciária

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

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

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

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto

nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 41.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se em Lisboa, nas instalações da empresa.

Artigo 42.º

Composição

A CT é composta por 11 (onze) elementos.

Artigo 43.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de 4 (quatro) anos.

2- A CT entra em exercício nos termos e prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 44.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 45.º

Regras de substituição em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, deverá ser eleita a comissão eleitoral, nos termos do artigo 63.º, que deverá promover novas eleições no prazo de 60 dias.

3- Se a destituição for global, o plenário elege a comissão eleitoral, composta nos moldes previstos no artigo 63.º, a quem incumbe a convocatória de novas eleições no prazo de 60 dias.

4- A comissão eleitoral, eleita na situação prevista no ponto número 3, assegurará a gestão corrente da comissão de trabalhadores, devendo remeter para a que vier a ser eleita todas as questões em que a lei exija uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão eleitoral submete a questão ao plenário que se pronunciará.

Artigo 46.º

Delegação de poderes entre membros da CT

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

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

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

Artigo 47.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é dirigida por um secretariado executivo, eleito na primeira reunião após a investidura e composto por 3 (três) membros, sendo um deles eleito coordenador.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 48.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos 2 (dois) dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 49.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 50.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

Artigo 51.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário o relatório das receitas e despesas da sua atividade, se as houver.

Artigo 52.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser eleitas subcomissões de trabalhadores nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 53.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

As subcomissões de trabalhadores são compostas pelo número máximo de membros estabelecido na lei vigente.

Artigo 54.º

Duração do mandato das subcomissões de trabalhadores

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é coincidente com o mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 55.º

Normas aplicáveis

Aplicam-se às subcomissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT, nomeadamente, as regras aplicáveis em caso de destituição ou vacatura de cargos, perda de mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, deliberações, reuniões e respetiva convocatória e financiamento.

Artigo 56.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer as atribuições e os poderes delegados nas mesmas pela CT;

b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo estabelecimento e a CT;

d) Executar as deliberações da CT e do plenário;

e) Em articulação com a CT, convocar e dirigir o plenário do local de trabalho ou o plenário descentralizado a nível do local de trabalho;

f) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

2- No exercício das suas atribuições, as subcomissões de trabalhadores dão aplicação à orientação geral democraticamente definida pelo coletivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- As subcomissões de trabalhadores participam na definição da orientação geral do coletivo dos trabalhadores e da CT, nos termos previstos no artigo seguinte.

Artigo 57.º

Articulação com a CT

1- A comissão de trabalhadores pode realizar reuniões alargadas às subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores deve informar previamente as subcomissões de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne com a respetiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

4- Compete às subcomissões de trabalhadores difundir, no respetivo âmbito, a informação e os documentos provenientes da CT.

5- A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada subcomissão de trabalhadores.

Artigo 58.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere às comissões coordenadoras dos distritos onde haja locais de trabalho da empresa.

3- Deverá ainda articular a sua atividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

SECÇÃO V

Disposições gerais e transitórias

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 59.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 60.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que por qualquer motivo se encontrem temporariamente deslocados

do seu local de trabalho e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

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

Artigo 61.º

Caderno eleitoral

1- A CT solicitará à empresa a lista atualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, número de empregado, posto de trabalho, por local de trabalho para servir como caderno eleitoral.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 62.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- Composição da comissão eleitoral (CE):

a) A CE é composta por 5 (cinco) elementos eleitos pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros ou pelo plenário, na situação prevista no ponto número 3 do artigo 45.º, sendo um deles designado presidente, acrescidos de um representante de cada candidatura a designar no ato da respetiva apresentação;

b) No caso de o ato eleitoral ser convocado pela forma prevista no ponto número 2 do artigo 64.º, a CE será composta por um representante de cada candidatura e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição, sendo um destes designado coordenador.

2- Na primeira reunião, que terá lugar no dia seguinte à data limite para entrega de candidaturas, a CE aprovará o respetivo regulamento de funcionamento.

3- A CE convoca, preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua divulgação, registo e publicação.

4- As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

5- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

6- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

7- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o ponto número 1, suspende-se após a finalização do ato eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

Artigo 63.º

Data e convocatória da eleição

1- A eleição tem lugar até trinta dias antes do termo do mandato de cada CT.

2- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias sobre a respetiva data.

3- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla divulgação.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa.

6- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 64.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral, eleita nos termos da primeira parte da alínea a) do número 1 do artigo 62.º

2- Na falta de comissão eleitoral ou caso esta deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição, o ato eleitoral pode ser convocado, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 65.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição, os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.

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

3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação, um lema ou por um símbolo gráfico.

Artigo 66.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até trinta dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes.

3- A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 67.º

Rejeição de candidaturas

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

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco

dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 68.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao vigésimo dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 4 do artigo 63.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 69.º

Campanha eleitoral

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

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

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

Artigo 70.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho, devendo ser adaptado o horário de votação.

3- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

4- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Artigo 71.º

Mesas de voto

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

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

Artigo 72.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subcomissões no exercício das suas competências, designadamente nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

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

Artigo 73.º

Boletins de voto

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

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

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

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

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 74.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

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

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante assinatura do votante.

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

Artigo 75.º

Valor dos votos

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

2- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 76.º

3- Considera-se voto nulo, o boletim de voto:

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

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

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

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

Artigo 76.º

Voto por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral com marca-de-dia do dia da votação.

2- A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o por sua vez no envelope que enviará pelo correio.

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

Artigo 77.º

Abertura das urnas e apuramento

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

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no ponto número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado, com base nas atas das mesas de voto, pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no ponto número 2, pro-

clamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.

6- No prazo de 15 dias, a contar da data de apuramento global, a comissão eleitoral comunica o resultado da eleição à empresa e afixa-o, juntamente com a cópia da respetiva ata, nos locais onde tiver havido votação.

Artigo 78.º

Registo e publicidade referente à CT e subcomissões

Dentro dos prazos previstos na lei, a comissão eleitoral dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, aos formalismos legais no que respeita ao registo e publicação dos eleitos para a comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores ou substituição de algum destes e dos estatutos ou alterações aprovados.

Artigo 79.º

Recurso para impugnação da eleição

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

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

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

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

5- O processo segue os trâmites previstos na lei.

6- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

7- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 80.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

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

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 6.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no ponto número 3 e a convo-

catória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

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

Artigo 81.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue às associações de reformados da PT.

SECÇÃO VI

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 82.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplica-se, com as necessárias adaptações, as regras dos artigos sobre regulamento eleitoral para a eleição da CT por voto secreto.

Artigo 83.º

Outras deliberações por voto secreto

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

Registado em 29 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 14 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA - BBVA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 15 de fevereiro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Ruben Manuel Formigal da Silva Ferreira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 06534495.

André Filipe Nascimento dos Santos Quintans, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 12073335.

Carlos Manuel Gomes Paiva, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10256148.

João Manuel Carvalho Graça, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 06908420.

Susana Cristina Teixeira Barbosa, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10332167.

Suplentes:

João Carlos Ferrão Leal Paulo Barata, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 05330489.

Francisco José Morais da Silva, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 06537640.

José Augusto Santulhão Rodrigues, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10660030.

Registado em 29 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 14 do livro n.º 2.

Centro Hospitalar Tâmega e Sousa Entidade Pública Empresarial - CHTS EPE - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 15 de janeiro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Jerónimo Manuel Cardoso Ferreira	Lista A
Eduardo Alexandre dos Reis Magalhães	Lista B
Pedro Miguel Fernandes de Carvalho	Lista A
José Manuel Porfírio Teixeira	Lista B
António Moreira Santana	Lista A
Rui Rodrigues Moreira	Lista B
Marco António Mendes Ribeiro	Lista A
Rui Manuel Moreira Ferreira Soares	Lista B
Nuno Orlando Ferreira Avelino	Lista A
Eva da Silva Barbosa	Lista B
Nuno Fernando Batista Pinho	Lista A

Suplentes:

António Agostinho Ferreira Barbosa	Lista A
Eduardo Miguel Gonçalves Fernandes	Lista A
Júlio André Neto Marinheiro	Lista A
Maria Luís Ferreira Silva Rodrigues	Lista A
António Martins Silva	Lista A
Ana Cristina Novais Meireles	Lista A
Susana Manuela Vieira Magalhães	Lista B
Nuno José Moreira da Rocha	Lista B
Lia Cristina Sampaio Azevedo	Lista B

Rui Manuel Coelho de Magalhães Lista B
Luis Filipe Ferreira Jesus Silva Lista B

Subcomissão de trabalhadores

Efetivos:

Paula Carla Monteiro Aires Lista A
Joaquim José Cerdeira Seixas Lista A
Filipe Manuel Torres Carvalho Lista B

Suplentes:

Pedro Alexandre Coelho Carneiro Lista A
Jacinto Rodrigues Pinto Lista A
Maria Conceição Ribeiro Teixeira Pinto Lista B

Registado em 29 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 14 do livro n.º 2.

Amorim Revestimentos, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa Amorim Revestimentos, SA, eleitos em 15 de janeiro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Mário da Silva Carvalho
Armando Ferreira Mota
Raul Manuel Moreira Damas Sousa
Joaquim da Silva Moreira
Ernesto Soares das Neves

Suplentes:

Manuel Fernando Gomes da Silva
Hélder Miguel Ferreira da Silva
Vítor Manuel Gomes Pereira
Maria José Pinto Silva Santos
Manuel José Oliveira Belinha

Registado em 2 de março de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 14 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

**REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA
- Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de abril de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA.

«Nos termos e para os efeitos no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.^{as} a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a

segurança e saúde no trabalho, na empresa REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA, no dia 22 de abril de 2016, no horário compreendido entre as 12h00 e as 16h30, nos seguintes locais; junto ao refeitório e relógio de ponto.

(Seguem as assinaturas de 105 trabalhadores.))

**GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.^{da} -
Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Am-

biente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de maio de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.^{da}, com sede na Zona Industrial de Albergaria-a-Velha, 3850-184 Albergaria-a-Velha, no dia 25 de maio de 2016».

Câmara Municipal de Seia - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação

efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de março de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Seia.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 21 de março de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Seia.

Morada: Largo Dr. Borges Pires».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Alstom Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, em 27 de janeiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 novembro de 2015.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Joaquim Santos Ferreira	10711017
José Filipe Carvalho Amado	7003768
João Paulo Almeida Gavinhos	12757382

Suplentes:

Nome	BI/CC
António Pinto Carço	04125129
Luis Filipe Fernandes Ferreira	12078263
Nelson José Lucas Pereira	12316068

Registado em 22 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 107 do livro n.º 1.

Maiambiente, EM - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Maiambiente, EM, realizada em 1 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2015.

Efetivos:

Nuno Ricardo Costa Mendes, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º m11794941.
André Ricardo Silva Pinto, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 12726629.

Suplentes:

Luís Miguel Neves Ferreira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10094142.
Ricardo Manuel Faria Teixeira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 08583071.

Registado em 29 fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 8, a fl. 107 do livro n.º 1.

**Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA -
Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, em 20 e 21 de janeiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 novembro de 2015.

Efetivos:

Hugo Borrego
Pedro Lourenço
Carlos Freitas
Nuno Paulo

Suplentes:

David Inácio
José Costa
Nelson Gil
Francisco Flor

Registado em 29 fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 107 do livro n.º 1.

Avon Automotive Portugal, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Avon Automotive Portugal, L.ª, em 28 de janeiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 novembro de 2015.

Efetivos:

Ana Paula Batista Almeida
Dina da Conceição Soares

Ana Regina Antunes Silva Nunes
Sandra Duarte Pereira

Suplentes:

Paulo Jorge Pedrosa de Sousa
Inês Sofia Ferreira Duarte
Luís Carlos Rodrigues da Costa
Victor Manuel Mota Borges

Registado em 29 fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 107 do livro n.º 1.

Águas do Centro Litoral, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Águas do Centro Litoral, SA, realizada em 22 de janeiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2015.

Efetivos:

Pedro Machado Pires Calmeiro
Ricardo Jorge dos Anjos Ribeiro
Fábio Carreira Henriques

Suplentes:

Roberto António Ferreira Barbosa
Lisete Santos Oliveira
Paulo Alexandre Cunha Cerqueira

Registado em 21 de fevereiro, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 108 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Gestão do Processo Têxtil**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DO PROCESSO TÊXTIL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Gestão do Processo Têxtil
DESCRIÇÃO GERAL	Acompanhar, coordenar e apoiar o processo de produção de materiais têxteis e potenciar/dinamizar a conceção e desenvolvimento de novas estruturas têxteis, promovendo a articulação entre a área de inovação e desenvolvimento e a área produtiva.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²	UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5654	1 Comportamento organizacional	50
	7120	2 Estrutura e análise de custos	25
	4565	3 Gestão de projeto	25
	5768	4 Inglês em contexto profissional	25
	7101	5 Seminário em inovação têxtil	25

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5682	1 Tecnologia dos materiais têxteis	50
	9198	2 Tecnologia de fiação	50
	9199	3 Tecnologia de tecelagem	50
	5703	4 Tecnologia de tricotagem	25
	5687	5 Estruturas de tecidos fundamentais e compostas	50
	9200	6 Sistemas CAD - área têxtil	25
	5693	7 Produção de tecidos	50
	7112	8 Têxteis técnicos e funcionais	25
	7134	9 Química têxtil	50
	6984	10 Colorimetria	25
	6985	11 Química da cor e dos corantes	50
	6987	12 Tecnologia de tinturaria	50
	6994	13 Tecnologia de estamperia	25
	6996	14 Tecnologia de acabamentos	25
	6997	15 Acabamentos inovadores	50
	6991	16 Controlo da qualidade têxtil	50
	7848	17 Gestão da qualidade	25
	6990	18 Organização e gestão da produção para o setor têxtil	25
	6600	19 Conceito lean (Lean Production)	25
	6999	20 Ambiente, energia e segurança	25
	9201	21 Projeto - Gestão do processo têxtil - conceptual	50
	9202	22 Projeto - Gestão do processo têxtil - implementação	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)			560

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Gás**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.