



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS 3107

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras 3109

- Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global 3111

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- LIP, Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas - Associação para a Investigação e Desenvolvimento - Constituição 3122

II – Eleições:

- LIP, Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas - Associação para a Investigação e Desenvolvimento - Eleição 3136

- Bondalti Chemicals, SA - Eleição 3136

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- ACI - Automotive Compounding Industry, L. ^{da} - Convocatória	3137
--	------

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: dsrct@dgert.mtsss.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

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua apli-

cação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos

disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 33 430 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,4 % são mulheres e 7,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 20 882 TCO (62,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 12 548 TCO (37,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 6 % são homens e 94 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as instituições particulares de solidariedade social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que as retribuições previstas nos níveis 14 a 18 da tabela A e no nível X da tabela B aplicável aos educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas, ambas do anexo V das alterações do contrato coletivo, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção em apreço não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, por oposição da referida União, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de emissão de portaria de extensão, o qual é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata,

n.º 10, de 7 de maio de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

4- A presente extensão não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2021.

31 de agosto de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

§ único. Excepcionalmente, no ano de 2021 as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de julho a 31 de dezembro.

3 a 9- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 a 3- (*Mantêm a redação em vigor.*)

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

a) Retribuição de 2,45 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) a d) (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

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

Pequeno-almoço	3,35 €;
Almoço/jantar	11,00 €;
Ceia	5,55 €;
Dormida, com pequeno-almoço	27,45 €;
Diária	48,90 €.

1.1 e 1.2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,85 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 14,35 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- (*Mantêm a redação em vigor.*)

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 9,10 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) (*Mantêm a redação em vigor.*)

3 e 4- (*Mantêm a redação em vigor.*)

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 59,80 €.

1.1- (*Mantêm a redação em vigor.*)

2 e 3- (*Mantêm a redação em vigor.*)

C) Subsídio de horário móvel: 59,80 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 33,25 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 16,45 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,95 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 17,50 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,85 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

(Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 37,00 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do regulamento nacional dos transportes de mercadorias perigosas por estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 22,50 € mensais.

Cláusula 98.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 22 728,00 €.

Cláusula 100.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- *(Mantém a redacção em vigor.)*

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 7204,00 € por agre-

gado familiar, não excedendo 3144,00 € per capita, depois de deduzida a comparticipação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 101.^a

Descendentes com deficiências psicomotoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2666,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de julho de 2021.)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 977,00 €
B	Consultor I	2 272,00 €
C	Assessor III	2 059,00 €
	Chefe de vendas	
	Superintendente de instalação	
D	Analista chefe	1 754,00 €
	Assessor II	
	Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos	
	Representante comercial IV	
E	Superintendente de aeroinstalação	1 464,00 €
	Analista principal	
	Assessor I	
	Representante comercial III	
F	Assessor júnior	1 344,00 €
	Representante comercial II	
	Secretário	
	Técnico administrativo II	
G	Chefe de equipa	1 211,00 €
	Encarregado	
	Enfermeiro	
	Representante comercial I	
	Supervisor de aviação	
	Técnico administrativo I	
	Técnico de tesouraria	

H	Aeroabastecedor qualificado	1 049,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro	
	Motorista	
	Rececionista	
	Técnico operacional	
I	Aeroabastecedor	929,00 €
	Assistente administrativo estagiário	
	Cozinheiro	
	Assistente operacional	
	Telefonista	
J	Auxiliar administrativo	868,00 €
	Operador	
K	Trabalhador de limpeza	742,00 €

Declaração

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

Lisboa, 1 de julho de 2021.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

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

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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.

Depositado em 3 de setembro de 2021, a fl. 168 do livro n.º 12, com o n.º 178/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, altera o AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2021, abrange o Futebol Clube do Porto, cujo âmbito é o distrito do Porto (CAE/revisão 3 - 93120) e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente AE aplica-se ao F. C. Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3- Este acordo de empresa abrange 34 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1- Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação.

2- O prazo da vigência deste acordo é de dois anos e até ser substituído por outro.

3- As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de agosto de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente, 20 ou 9 meses, conforme se trate das situações previstas nos números 2 e 3 desta cláusula.

Clausula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 4.ª

Condições mínimas gerais de admissão

1- As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as seguintes:

a) 21 anos para guardas;

b) 18 anos para os cobradores e caixas;

c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão as seguintes:

a) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com exceção dos contabilistas - curso geral dos

liceus ou curso geral do comércio e os cursos oficiais;

b) Para os contabilistas - cursos adequados do ensino médio ou superior;

c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III e IV do anexo I - o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas.

4- Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.^a

Estágio e acessos

1- Os estagiários para assistentes administrativos são promovidos a assistentes administrativos logo que completem dois anos de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3- O estágio para recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

4- Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

5- O assistente administrativo ingressará automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que complete três anos de serviços naquelas categorias.

6- Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do número 2 da cláusula 4.^a

7- Quando o acesso referido no número anterior respeite às profissões constantes dos números 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores viessem auferindo.

8- Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

9- Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo I que exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade, o Futebol Clube do Porto poderá atribuir a categoria profissional de técnico administrativo.

10- O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

11- Os costureiros, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureiro especializado.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

Deveres do clube

São deveres do clube:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;

f) Submeter a exame médico os trabalhadores com mais de 45 anos de idade de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

g) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

h) Facilitar a consulta dos processos individuais aos respectivos trabalhadores;

i) Cumprir a lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;

j) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores previstas na lei;

k) Quando ocorrem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste acordo e a demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou que solicitem em matéria de serviço;

d) Desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados, sem prejuízo do disposto na lei;

e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores do clube e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;

g) Dar conhecimento ao clube, através da hierarquia, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;

j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao clube:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição base auferida;

f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;

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

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Férias

1- O período normal de férias tem a duração mínima de 22 e máxima de 25 dias úteis.

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

3- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor estejam nas condições seguintes continuam a ter a seguinte duração do período de férias:

- 22 dias úteis de férias até completar 40 anos de idade;
- 23 dias úteis de férias até completar 45 anos de idade;
- 24 dias úteis de férias até completar 50 anos de idade;
- 25 dias úteis de férias a partir do 50 anos de idade.

4- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do clube gozarão as férias, desde que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente.

Cláusula 10.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal de trabalho, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 11.^a

Tipos de faltas e dispensas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- São consideradas dispensas justificadas, sem perda de retribuição, as seguintes:

a) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo clube;

b) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas ao clube, para tratamento de assuntos particulares;

c) As dadas pelos dadores de sangue, até um dia por mês;

d) As ausências ao serviço dos bombeiros, até três dias por mês, devidamente comprovadas por declaração da instituição onde presta serviço.

Cláusula 12.^a

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

Cláusula 13.^a

Consequência das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, de acordo e nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e similares, e de trinta e oito horas para os demais trabalhadores.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de almoço com duração não superior a duas horas.

3- Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar.

4- O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento subscrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho.

5- Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, ao descanso nos dias úteis de trabalho seguintes das horas de trabalho suplementar realizado.

6- A retribuição do trabalho nocturno, no período das 20h00 de um dia às 7h00 do dia seguinte, será superior até 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 15.^a

Remunerações de base

1- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III e IV.

2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2 %.

Cláusula 16.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 4 % do montante estabelecido no nível IV da tabela de remunerações mínimas, constante do anexo III, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- A promoção ou enquadramento de trabalhadores como técnico de telemarketing não prejudica o direito às diuturnidades já vencidas ou a vencer nos termos do número 1 desta cláusula.

Cláusula 17.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo em casos em que o pagamento se efectuara na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 18.^a

Subsídio de férias

A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração no correspondente período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de agosto de cada ano.

Cláusula 19.^a

Subsídio de almoço

1- Os trabalhadores não poderão receber um subsídio de refeição inferior aos valores estipulados legalmente para o funcionalismo público, acrescidos de 50 %.

2- O subsídio de refeição será pago aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar efectivo num dia de descanso complementar, obrigatório e feriado.

Cláusula 20.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor igual a 3 % do montante estabelecido para a respectiva categoria profissional.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 21.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em casos de baixa por motivo de doença, o clube pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2- A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3- A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

Cláusula 22.^a

Complemento das prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O clube assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente ao seu vencimento por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 23.^a

Complemento de reforma

Aos trabalhadores que passem à situação de reforma, o clube pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer no máximo 90 % da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à reforma, sofrendo as actualizações correspondentes, conforme seja revisto o vencimento da respectiva categoria, e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

	Percentagem
Com 30 anos de serviço	90 %
Com 25 anos de serviço	85 %
Com 20 anos de serviço	80 %
Com 15 anos de serviço	75 %
Com 10 anos de serviço	70 %

Cláusula 24.^a

Passagem à reforma

1- Os trabalhadores que por limite de idade requeiram a reforma só manterão o vínculo com o Futebol Clube do Porto desde que haja acordo entre as partes, a estabelecer nos termos da legislação em vigor.

2- O acordo de contratação a termo certo definido no número 1 desta cláusula terá como limite temporal máximo a idade de 70 anos dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Parentalidade

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

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respectiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

3- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

4- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença 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;

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai 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;

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

I) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

II) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

III) Decisão conjunta dos pais.

5- Dispensas para consultas, amamentação e aleitação:

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

b) O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré natais;

c) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal;

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

e) As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

6- Adopção:

a) Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção;

b) Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está previsto nos termos legais.

2- Os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IIEFP terão direito a usufruir das condições a que reporta o número 1.

Cláusula 27.^a

Serviço militar

1- Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar no clube, após um período de readaptação não superior a seis meses, serão dadas ao trabalhador a categoria e a retribuição que lhe caberiam se estivesse ao serviço ininterruptamente, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á readaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e com vencimentos adequados.

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 28.^a

Refeições

1- O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de 46,07 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.

3- O trabalhador terá direito ao pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal.

Cláusula 29.^a

Alojamento e deslocação no Continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

1- A um subsídio de deslocação no montante de 41,60 € na sequência de pernoita determinada pelo clube;

2- A dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 30.^a

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 104,00 € diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura ou directamente pelo clube.

Cláusula 31.^a

Ocorrência durante as deslocações

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no país;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 32.^a

Comissão paritária

1- Com a entrada em vigor do presente AE, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes do clube e dois representantes do sindicato, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência de oito dias, consoante da convocação a ordem de trabalhos.

4- As reuniões terão lugar no clube e dentro das horas normais de trabalho.

5- As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

6- As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

7- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 33.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo III, no prazo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor.

ANEXO I

Grupo I

Empregados de escritório

Analista de informática - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;

Analista de sistemas.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins;

Chefe de sector - Coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Técnico de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer aos serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Director-geral - É o profissional que, participando na definição política global do clube, é o responsável, perante a direcção, pela gestão funcional de nível orgânico, promovendo a execução das directrizes superiores.

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na de-

terminação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Assistente administrativo I e II

1- Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2- Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no número 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Inspector administrativo - Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Monitor desportivo - Auxilia o técnico desportivo no ensino e preparação dos atletas do clube, sujeitando-se à planificação e orientação por aquele previamente definida.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Programador de informática - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista e estagiário - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário desportivo - Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos imediatos e dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos afectos ao clube, os registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando apoio em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

Secretário técnico - Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos inerentes aos departamentos do clube a que estiver adstrito, nomeadamente apoio a técnicos, treinadores e atletas respectivos.

Técnico administrativo - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico desportivo - Ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e de disciplina.

Técnico de informática - É o trabalhador que trata de todas as operações complexas ao nível informático, procede às necessárias correcções e assegura o funcionamento do sistema e executa o trabalho consoante as indicações recebidas.

Técnico de telemarketing - Promove, via telefone ou outro meio de comunicação, produtos do clube junto dos associados e trata da elaboração da ficha de registo. Pode ser encarregado de tarefas administrativas inerentes à promoção telefónica dos produtos.

Tradutor - Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Grupo II

Telefonistas

Telefonista

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2- As categorias correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;
- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Grupo III

Cobreadores

Cobrador - Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções de informações e fiscalização.

Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

Guarda - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, e recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza - Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

ANEXO II

Serviço de apoio, produção e outros

Aprendiz - É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Carpinteiro - É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

Chefe de equipa - É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob a orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras - É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

Coordenador - É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro - É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização, e que exigem maior conhecimento técnico.

Electricista de 1.ª e de 2.ª - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizadores; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários, e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro - É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro - É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria - É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e de preservar roupas e outro vestuário.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias

de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Picheleiro - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

Roupeiro - É o trabalhador que exclusivamente pega nos sacos dos equipamentos, transportando-os para os locais devidos, encarregando-se da sua distribuição pelos atletas. E, ainda responsável pela recolha dos sacos de equipamento depois de utilizado.

Sapateiro - É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

Serralheiro da construção civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Servente - É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que executa e apoia as tarefas do sector, sob orientação do coordenador.

Técnico de instalações eléctricas - É o trabalhador altamente qualificado que, pela sua formação técnica, aptidão e experiência profissional, executa tarefas que requerem elevada especialização no sector profissional. Pode integrar-se em equipas de manutenção coordenadas por si. Dirige e coordena o sector e controla as instalações, respondendo pelo seu funcionamento e manutenção perante as chefias. Coordena profissionais de qualificação inferior.

Trolha - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

ANEXO III

Tabela salarial

(1 de agosto de 2021 a 31 de julho de 2022)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	1 919,00
I-A	Analista informático Técnico de contas Director de serviços	1 679,00
I-B	Chefe de departamento Secretário desportivo Programador informático Inspector administrativo	1 558,00
II	Chefe de secção Secretário técnico Técnico desportivo Técnico informático	1 367,00
III	Técnico administrativo Secretário de direcção Chefe de sector Tradutor	1 278,00

IV	Caixa Monitor desportivo Assistente administrativo II Técnico telemarketing	1 170,00
V	Cobrador Rececionista Telefonista Assistente administrativo II	1 106,00
VI	Contínuo Estagiário para assistente administrativo Estagiário (rececionista) Guarda Porteiro/parqueiro	985,00
VII	Trabalhador de limpeza	863,00
VIII	Paquete até 17 anos	810,00

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

(1 de agosto de 2021 a 31 de julho de 2022)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalação de obras	1 679,00
I-A	Técnico de instalações eléctricas	1 537,00
II	Chefe de equipa	1 367,00
III	Coordenador Fogoeiro Motorista Electricista 1.ª Fiel de armazém	1 213,00
IV	Electricista de 2.ª	1 134,00
V	Trolha Sapateiro Carpinteiro Pedreiro Serralheiro da construção civil Picheleiro Pintor Jardineiro Costureiro especializado	996,00
VI	Costureiro Mecânico Operador de máquinas de lavandaria Roupeiro	937,00
VII	Servente	868,00
VIII	Aprendiz até ao 3.º ano Auxiliar menor	810,00

Porto, 30 de julho de 2021.

Pelo Futebol Clube do Porto:

Dr. Fernando Manuel dos Santos Gomes, na qualidade de mandatário.

Dr. Adelino Sá e Melo Caldeira, na qualidade de mandatário.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luís Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Marlene Dias Almeida Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte - STRUN:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luís Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Marlene Dias Almeida Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras - SIFOMATE:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luís Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Marlene Dias Almeida Pinto, na qualidade de mandatária.

Depositado em 2 de setembro de 2021, a fl. 168 do livro n.º 12, com o n.º 177/2021, 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

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

LIP, Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas - Associação para a Investigação e Desenvolvimento - Constituição

Estatutos aprovados em 17 de junho de 2021.

CAPÍTULO I

Coletivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os

trabalhadores que prestem a sua atividade ao abrigo de contrato de trabalho celebrado com o LIP.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes estatutos e na legislação aplicável, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes intervenção democrática dos trabalhadores do LIP.

3- O coletivo de trabalhadores reconhece que existem outros membros do LIP, que trabalham sob contrato de bolsa ou sob contratos com outras entidades, a quem se compromete a ouvir e envolver em todas as decisões que os afetem diretamente.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A assembleia geral dos trabalhadores do LIP;
- b) A comissão de trabalhadores do LIP;
- c) As subcomissões de trabalhadores do LIP.

Artigo 3.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos, não podendo ser prejudicados nos seus direitos de participação nos órgãos do coletivo de trabalhadores, independentemente da idade e função.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da comissão de trabalhadores;
- e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas as eleições;
- g) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários do LIP;
- l) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;
- n) Eleger e ser eleito para a mesa da assembleia geral e

para quaisquer outras funções nela deliberadas;

o) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades, em conformidade com as deliberações do coletivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da assembleia geral.

3- O tempo despendido nas assembleias gerais de trabalhadores e na comissão de trabalhadores não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

CAPÍTULO II

Assembleia geral

Artigo 4.º

Natureza e composição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores contratados do LIP e é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º

2- São membros observadores da assembleia geral, todos aqueles que trabalham no LIP, através de contrato de bolsa.

3- Podem ainda ser convidados, pela comissão de trabalhadores, a participar na assembleia geral, outros membros do LIP.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos do LIP;
- e) Controlar a atividade dos representantes da comissão de trabalhadores, nos termos destes estatutos;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores.

Artigo 6.º

Competência para a convocatória da assembleia geral

1- A assembleia geral é convocada pela comissão de trabalhadores:

- a) Por iniciativa própria desta;
- b) A requerimento de um mínimo correspondente a 20 % dos trabalhadores do LIP.

2- O requerimento previsto na alínea b) do número anterior deverá conter a identificação completa dos trabalhadores requerentes, bem como a indicação expressa da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos e formalidades da convocatória para a assembleia geral

1- Da convocatória constarão, obrigatoriamente, o dia, hora, local ou locais e ordem de trabalhos da assembleia geral.

2- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, através de email remetido para todos os trabalhadores e membros observadores, bem como por meio de anúncios colocados nos locais de cada pólo do LIP destinados à afixação da propaganda.

3- Na hipótese prevista na alínea *b)* do número 1 do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data da assembleia geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento ali referido, sendo o modo de convocação idêntico ao do número anterior.

4- A comissão de trabalhadores deve remeter cópia da convocatória à direção do LIP, no prazo e modo estabelecidos no artigo 27.º

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a)* Apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores;
- b)* Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários do LIP;
- c)* Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da comissão de trabalhadores.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à comissão de trabalhadores definir essa urgência e proceder à convocatória com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 9.º

Locais e modo de reunião

1- A assembleia geral reunirá, de preferência, presencialmente.

2- Será garantida aos trabalhadores que não puderem estar fisicamente presentes a possibilidade de participação através do recurso ao sistema de videoconferência.

3- A comissão de trabalhadores poderá convocar as reuniões da assembleia geral de forma descentralizada, de molde a terem lugar nos diversos pólos do LIP, desde que observados os seguintes requisitos:

- a)* As reuniões locais da assembleia geral decorrem de forma simultânea; com agendamento para o mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos;
- b)* As reuniões locais da assembleia geral devem ser reali-

zadas com recurso a videoconferência.

4- Por decisão da comissão de trabalhadores, poderão ser convocadas assembleias gerais sectoriais, sobre assuntos específicos de cada pólo do LIP.

Artigo 10.º

Mesa da assembleia geral

1- A assembleia geral é presidida pela comissão de trabalhadores, constituindo a mesa da assembleia geral.

2- A mesa da AG é composta por um presidente, um secretário e um vogal.

3- Incumbe à mesa da AG:

- a)* Conduzir os trabalhos da AG;
- b)* Assegurar a regularidade das deliberações;
- c)* Redigir ata e submetê-la a aprovação.

Artigo 11.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral dos trabalhadores só poderá funcionar em primeira convocatória com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocatória.

2- Se, à hora marcada para o início dos trabalhos, não estiver assegurado o quórum referido no número precedente, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, meia hora depois, com o número dos trabalhadores presentes.

3- Para efeitos de deliberação sobre alteração dos estatutos, destituição da comissão e das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros, e sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 13.º, a assembleia geral só poderá funcionar com um quórum mínimo correspondente a 20 % dos trabalhadores do LIP.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- A cada trabalhador presente corresponde um voto.

2- O voto é sempre direto.

3- A votação faz -se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

4- O voto é secreto quanto à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e subcomissões, eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários do LIP, aprovação e alteração de estatutos, no referendo e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

Artigo 13.º

Maiorias e validade das deliberações

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, as deliberações em assembleia geral são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

2- Para além da presença obrigatória de, pelo menos, de 20 % dos trabalhadores do LIP, exige-se a maioria qualificada de 2/3 dos trabalhadores presentes para as seguintes deliberações:

a) Para a destituição da comissão de trabalhadores ou dos seus membros;

b) Para a destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários do LIP;

c) Para alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores.

3- Para a destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros, exige-se a presença mínima de 80 % dos trabalhadores do LIP que as constituem, bem como a maioria qualificada de 2/3 dos trabalhadores presentes.

4- A assembleia geral ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação por maioria qualificada de 2/3 dos votantes e ao sistema de votação por voto secreto.

Artigo 14.º

Obrigatoriedade de discussão prévia em assembleia geral

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da comissão de trabalhadores ou dos seus membros;

b) Destituição de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;

c) Destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários do LIP;

d) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A comissão de trabalhadores, as subcomissões de trabalhadores e a assembleia geral podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que este venha mencionado na convocatória.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 16.º

Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores é independente do LIP, do

Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores.

2- É vedada ao LIP a ingerência no funcionamento e na atividade da comissão de trabalhadores, não podendo aquele influir sobre esta, designadamente através de pressões de qualquer índole sobre os seus membros.

Artigo 17.º

Competência da comissão de trabalhadores

1- Em geral, compete à comissão de trabalhadores defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores do LIP, exercendo todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:

a) Receber do LIP a informação necessária ao exercício da sua atividade;

b) Participar na gestão dos serviços do LIP que a lei e estes estatutos permitam;

c) Participar na reorganização de serviços do LIP;

d) Participar na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional dos trabalhadores e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos dirigentes do LIP;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com os órgãos de direção do LIP para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

3- Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Tomar conhecimento da notificação da acusação no âmbito de procedimentos disciplinares, quando exista suscetibilidade de aplicação de sanções de despedimento disciplinares, demissão ou cessação de comissões de serviço;

b) Ser ouvida pelo LIP sobre as matérias relativas aos trabalhadores melhor referidas no número 1 do artigo 20.º destes estatutos;

c) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código de Trabalho.

Artigo 18.º

Deveres da comissão de trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão de trabalhadores deve:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de 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 formação profissional e

social dos trabalhadores do LIP, mantendo-os devidamente informados acerca da atividade da comissão de trabalhadores e sobre assuntos que possam ser do seu interesse;

d) Exigir do LIP 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 de cooperação com as subcomissões de trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

SUBSECÇÃO I

Informação e consulta

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior, corresponde o dever de informação por parte da direção do LIP sobre as seguintes matérias:

a) Plano e relatório de atividades, incluindo participações em projetos;

b) Orçamento;

c) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, formação profissional, produtividade e absentismo;

d) Prestação de contas, incluindo balanço, contas de resultados e relatórios de gestão;

e) Modalidades de financiamento;

f) Encargos fiscais e parafiscais;

g) Situação de aprovisionamento;

h) Regulamentos internos;

i) Projetos de reorganização do órgão ou serviço;

j) Projetos de alteração do objeto social do LIP;

k) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente, sinistros, incêndios, epidemias, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática;

l) Medidas de proteção e prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a forma como se aplicam, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao serviço.

3- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 24.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

4- As informações previstas neste artigo devem ser requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao presidente da direção do LIP.

5- Nos termos da lei, o presidente da direção do LIP, ou

quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a comissão de trabalhadores.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio escrito da comissão de trabalhadores, designadamente, os seguintes atos:

a) Criação ou modificação dos critérios de avaliação, de classificação profissional e de progressão ou promoção dos trabalhadores do LIP;

b) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

c) Tratamento de dados biométricos;

d) Elaboração de regulamentos internos de pólo ou serviços do LIP;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do LIP;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do LIP;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores do LIP 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;

h) Dissolução do LIP, encerramento de serviços ou pólos, ou pedido de declaração de insolvência do LIP.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido pela comissão de trabalhadores no prazo máximo de dez dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Decorridos os prazos referidos no números 2 sem que o parecer tenha sido entregue ao LIP, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

Artigo 21.º

Informações confidenciais

1- Os membros da comissão de trabalhadores não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenham recebido no âmbito do direito de informação ou consulta, com menção expressa da respetiva confidencialidade.

2- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro da comissão de trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Controlo de gestão do LIP pela comissão de trabalhadores

Artigo 22.º

Direito a exercer o controlo de gestão

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de controlo de gestão do LIP, que tem por fim a promoção de um empe-

nhamento responsável dos trabalhadores na atividade deste último.

2- No exercício do direito do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento do LIP e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros do LIP;

c) Promover, junto dos trabalhadores e dos órgãos da direção, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do LIP, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar ao LIP sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender, junto dos órgãos de direção do LIP e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO III

Participação em processo de reorganização dos serviços do LIP

Artigo 23.º

Exercício do direito de participação na reorganização

A comissão de trabalhadores tem direito a participar nos processos de reorganização reestruturação dos serviços do LIP, para o que goza, em especial, dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;

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

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

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

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto da direção do LIP ou das entidades legalmente competentes.

SUBSECÇÃO IV

Reuniões com os órgãos dirigentes do LIP

Artigo 24.º

Direito a reuniões com os órgãos de direção do LIP

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o presidente e demais diretores do LIP, incluindo com os responsáveis por cada pólo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade das reuniões com a direção do LIP, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.

3- Será lavrada ata das reuniões, assinada por todos os presentes.

SECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da atividade

Artigo 25.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter dos órgãos de direção do LIP os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 26.º

Direito a instalações adequadas

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas no interior do LIP, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de direção do LIP.

Artigo 27.º

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, ou outro superior determinado por lei.

3- No caso de a reunião se realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve apresentar proposta à direção do LIP, que vise assegurar o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Nos termos do disposto no artigo 420.º do Código do Trabalho, a realização das reuniões de trabalhadores deve ser comunicada à direção do LIP, com antecedência mínima de 48h e menção da data, hora, número previsível de participantes e o local em que se pretende afixar a respetiva convocatória e realizar a reunião.

6- Após lhe ser comunicada a realização da reunião, e se a comissão de trabalhadores assim o requerer, a direção do LIP deve pôr à disposição daquela um local apropriado à realização da reunião nas instalações do LIP.

Artigo 28.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser to-

madras por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 29.º

Ação da comissão no interior do LIP

1- A comissão de trabalhadores tem 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 funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 30.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado posto à sua disposição, para o efeito, pelo LIP.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos a todos os trabalhadores do LIP nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores do LIP que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do seguinte crédito de horas, e não inferior a:

- a) Subcomissão de trabalhadores - 8 horas por mês;
- b) Comissão de trabalhadores - 25 horas por mês.

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

$$C = n \times 25$$

em que:

C representa o crédito global, e n o número de membros da comissão de trabalhadores.

3- A deliberação da comissão de trabalhadores prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a quarenta horas mensais.

4- A comissão de trabalhadores, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no número anterior.

5- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no número 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

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

7- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o LIP, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 32.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores do LIP que sejam membros da comissão de trabalhadores e que excedam o crédito de horas referido no artigo 31.º

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As ausências a que se reportam os números anteriores, são comunicadas, por escrito, pelo(s) trabalhador(es) ao LIP com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias que o(s) trabalhador(es) necessita(m) para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número 3 torna as faltas injustificadas.

Artigo 33.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 31.º, os membros da comissão de trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos, de desenvolverem no interior do LIP as funções para que foram eleitos.

Artigo 34.º

Proibição de atos discriminatórios

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou atos que visem, por qualquer meio:

a) Subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos da comissão e/ou da subcomissão de trabalhadores, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com a participação ou não participação e/ou a

intervenção dos trabalhadores nas comissões e subcomissões de trabalhadores.

3- O disposto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da comissão de trabalhadores prevista no artigo 411.º do Código do Trabalho.

Artigo 35.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou sanções abusivas

1- A suspensão preventiva de membros eleitos para a comissão de trabalhadores não obsta a que os mesmos possam ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal das funções nessa qualidade.

2- A providência cautelar de suspensão da eficácia do ato de despedimento ou demissão de trabalhador membro da comissão de trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa.

3- A ação de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador membro da comissão de trabalhadores ou subcomissão de trabalhadores tem natureza urgente.

4- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistam em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

5- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no artigo 410.º do CT.

Artigo 36.º

Proteção em caso de mobilidade

1- Os membros da comissão de trabalhadores ou de subcomissão de trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da comissão de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da extinção ou mudança total ou parcial do departamento onde o trabalhador(es) presta(m) o seu serviço.

Artigo 37.º

Do exercício e do exercício abusivo de direitos

1- Nos termos do artigo 414.º do Código do Trabalho, os membros da comissão de trabalhadores e subcomissão de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento do LIP.

2- O exercício abusivo de direitos por parte de membro da comissão de trabalhadores e de subcomissão(ões) de trabalhadores é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 38.º

Sede

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede do LIP, sita na Rua Larga, s/n, 3004-516 Coimbra.

Artigo 39.º

Composição

1- Nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho, a comissão de trabalhadores do LIP é composta por três membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista e assim sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Se a substituição for global ou se, por outros fatores, o número de membros da comissão de trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elegerá uma comissão eleitoral, à qual incumbirá a organização de novo ato eleitoral, no prazo máximo de sessenta dias.

4- Qualquer questão carecida de decisão urgente e sujeita a prazos deverá ser submetida pela comissão eleitoral à assembleia geral, que tomará as decisões e diligências que entender devidas e pertinentes.

Artigo 40.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 anos, sendo permitida a reeleição dos seus membros para um único mandato sucessivo.

2- A comissão de trabalhadores só pode iniciar funções após a publicação dos resultados eleitorais pela DGERT.

Artigo 41.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar, injustificadamente, a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos dos números 2 a 4 do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação - com exceção da situação prevista no número 2 -, só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração superior a um mês por motivos de saúde ou deslocações ao estrangeiro em serviço, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

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

Artigo 43.º

Coordenação e funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Após a entrada em exercício, a comissão de trabalhadores procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto direto e secreto, de um secretariado executivo composto por três membros, um dos quais coordenador e dois secretários.

2- Compete ao coordenador:

- a) Representar a comissão de trabalhadores;
- b) Promover uma reunião mensal ordinária da comissão de trabalhadores;
- c) Promover uma reunião mensal com a direção do LIP;
- d) Promover uma reunião trimestral ordinária com os coordenadores das subcomissões de trabalhadores;
- e) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões;
- f) Assegurar a divulgação das atas das reuniões da comissão de trabalhadores, depois de aprovadas;
- g) Assinar todo o expediente que a comissão de trabalhadores tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

3- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente às reuniões da comissão de trabalhadores;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da comissão de trabalhadores;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas da comissão de trabalhadores;
- e) Dar execução às deliberações tomadas.

Artigo 44.º

Votações e deliberações da comissão de trabalhadores

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da comissão de trabalhadores.

2- As deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou das qualidades de qualquer pessoa são tomadas por escrutínio secreto; em caso de dúvida, o órgão colegial deliberará sobre a forma de votação.

3- Havendo empate, o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 45.º

Reuniões da comissão de trabalhadores e convocatórias

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da comissão de trabalhado-

res e deverão ser convocadas com antecedência mínima de quinze dias, acompanhadas da respetiva ordem de trabalhos.

3- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificados ou quando dois terços dos membros da comissão o requirem.

4- As reuniões extraordinárias são convocadas com, no mínimo e sempre que possível, setenta e duas horas de antecedência, devendo a convocatória vir acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

5- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

6- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo, devendo ser dado conhecimento da respetiva ordem de trabalhos aos membros da comissão pelo meio mais expedito.

Artigo 46.º

Personalidade e capacidade jurídica e capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo da sua constituição e dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral (DGERT).

2- A capacidade jurídica da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária ativa e passiva, podendo ser parte em tribunal para a defesa e realização dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4- Qualquer dos membros da comissão de trabalhadores, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo.

Artigo 47.º

Forma de obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas conjuntas do coordenador e de um secretário.

Artigo 48.º

Financiamento da CT

1- As atividades da comissão de trabalhadores serão financiadas por contribuições voluntárias dos trabalhadores do LIP.

2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação assembleia geral as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO IV

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 49.º

Subcomissões de trabalhadores

Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores

dos diversos pólos do LIP, após processo eleitoral, simultâneo com o processo eleitoral da comissão de trabalhadores, e se a prática o demonstrar conveniente.

Artigo 50.º

Constituição

1- A constituição das subcomissões de trabalhadores do LIP (SCT-LIP) é da iniciativa dos trabalhadores afetos a cada um dos pólos.

2- Nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho, as SCT-LIP serão constituídas por:

a) Um membro, caso o pólo do LIP respetivo tenha menos de 50 trabalhadores;

b) Três membros, caso o pólo do LIP respetivo tenha entre 50 trabalhadores e 200 trabalhadores.

Artigo 51.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da comissão de trabalhadores, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

2- Para o primeiro mandato, e sem prejudicar o termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das subcomissões pode ser feita após a eleição da comissão de trabalhadores, em período a designar por esta.

Artigo 52.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer as atribuições e os poderes que lhes sejam delegados pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo do direito de avocação a todo o tempo;

b) Informar a comissão de trabalhadores sobre as matérias que entenderem de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a comissão de trabalhadores, sem deixarem de estar vinculados à orientação geral por esta estabelecida;

d) Executar as deliberações da comissão de trabalhadores e da assembleia geral;

e) Dirigir o plenário da assembleia geral descentralizado ao nível do respetivo pólo do LIP;

f) Convocar as assembleias gerais do respetivo pólo;

g) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- No exercício das suas atribuições, as subcomissões de trabalhadores dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo dos trabalhadores e pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- Para o exercício da sua atividade, e conforme disposto no artigo 31.º, cada membro das SCT-LIP dispõe do crédito de oito horas mensais, não cumuláveis.

Artigo 53.º

Subsidiariedade

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, são aplicáveis às SCT-LIP, dentro dos limites e poderes que lhe forem delegados nos termos da alínea a) do número 1 do artigo precedente, as regras de organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO V

Do processo eleitoral

Artigo 54.º

Objeto

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da comissão de trabalhadores do LIP (CT-LIP) e das subcomissão de trabalhadores do LIP (SCT-LIP).

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes do LIP assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição.

3- Sem prejuízo do que se dispõe no número 2 do artigo 51.º relativamente ao primeiro mandato, a eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo.

4- O processo eleitoral das SCT-LIP segue o regime da CT-LIP, com as necessárias adaptações.

Artigo 55.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente no LIP, tal como definido no artigo 1.º destes estatutos, são eleitores e elegíveis, independentemente da idade ou função.

Artigo 56.º

Sistema eleitoral

1- A comissão de trabalhadores é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional, com candidatura por lista fechada.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt.

Artigo 57.º

Comissão eleitoral

1- À comissão eleitoral incumbe presidir, dirigir e coordenar todo o processo eleitoral, assegurando a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garantindo 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 publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

2- A comissão eleitoral é constituída por três elementos efetivos.

3- Os elementos da comissão eleitoral são designados pela comissão de trabalhadores em funções. Exceto em situações em que não existe comissão de trabalhadores ou está reduzida a menos de metade dos seus membros. Nestes casos, os elementos da comissão eleitoral serão eleitos numa assembleia geral de trabalhadores convocada para o efeito.

1- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar as eleições, fixar o calendário eleitoral e publicitar o ato eleitoral;

b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais à direção do LIP e promover a sua afixação pelos pólos e serviços do LIP;

c) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar, e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de 3 dias úteis;

d) Divulgar as listas aceites;

e) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas de voto;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;

g) Tornar públicos os resultados das eleições, que também devem ser comunicados ao presidente da direção do LIP, e providenciar pelo registo e publicação.

2- A comissão eleitoral é presidida pelo trabalhador mais votado e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas pelo LIP para o efeito.

3- Em caso de empate na votação, a comissão eleitoral será presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada.

4- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

5- Cada lista de candidatos às eleições indica um delegado para acompanhar a comissão eleitoral, designado no ato de apresentação da respetiva candidatura.

6- A comissão eleitoral inicia funções no início do calendário eleitoral e cessa as suas funções após ser dada posse aos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores.

7- O quórum constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral que preside ao ato eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

Artigo 58.º

Convocatória para o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída para esse efeito.

2- Na falta de comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos, o ato eleitoral pode ser convocado por 20 % dos trabalhadores do LIP.

3- O ato eleitoral é convocado com a antecedência de 60 dias sobre a respetiva data e tem lugar no último mês de mandato da comissão de trabalhadores e até 15 dias antes do seu término.

4- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

5- A convocatória é afixada nos locais usuais destinados à afixação de documentos de interesse dos trabalhadores, bem como nos locais onde funcionarão as mesas de voto, e é difundida aos trabalhadores pelos meios adequados e que garantam a sua mais ampla publicidade.

6- É obrigatoriamente enviada cópia da convocatória à direção do LIP, na mesma data em que as eleições forem tornadas públicas.

Artigo 59.º

Cadernos eleitorais

1- O LIP deve entregar os cadernos eleitorais à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória para o ato eleitoral.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome de todos os trabalhadores do LIP à data da convocatória, agrupados por Pólos e serviços, de acordo com a solicitação da comissão eleitoral.

Artigo 60.º

Apresentação de candidaturas

1- Só podem concorrer à comissão de trabalhadores as listas que sejam subscritas por 20 % dos trabalhadores do LIP, inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respetivo pólo do LIP.

2- As listas de candidatura compreendem três elementos efetivos e até dois suplentes, são apresentadas à comissão eleitoral e ordenadas por esta em função da data e hora do seu registo de entrega.

3- Os candidatos são identificados através de nome completo, categoria profissional e local de trabalho.

4- As listas de candidatura têm de ser acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos;

b) Subscrição pelos proponentes, de acordo com o estabelecido no número 1.

c) Por documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura e que contenha um lema que a identifique.

5- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

6- As candidaturas são apresentadas até ao vigésimo dia anterior à data marcada para o ato eleitoral.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 61.º

Apreciação da regularidade e conformidade das candidaturas

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

Artigo 62.º

Rejeição das candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- As irregularidades e violações destes estatutos detetadas podem ser supridas pelos candidatos, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva receção da notificação.

3- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violarem as normas destes estatutos, são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos candidatos.

Artigo 63.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais próprios nos pólos e serviços do LIP, a aceitação das candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 64.º

Campanha eleitoral

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

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 65.º

Ato eleitoral

1- A data de realização do primeiro ato eleitoral para a eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores deve ter lugar nos 45 dias subsequentes à aprovação dos presentes estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no anexo I para a fixação do calendário eleitoral.

2- A votação para a eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores é simultânea, com votos distintos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é constituída uma secção de voto por cada pólo do LIP que tenha um mínimo de 10 trabalhadores.

4- Em cada secção de voto pode existir uma ou mais mesas de voto, cuja função é a de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

5- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela comissão eleitoral de entre os traba-

lhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e de mais três membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

6- A mesa de voto não pode funcionar com menos de três dos seus membros.

7- Cada candidatura pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

8- As secções de voto e respetivas urnas deverão ser colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços do LIP.

9- A votação realiza-se em todas as secções de voto no mesmo dia, horário e com idêntico formalismo.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto, impressos em papel opaco, liso e com as mesmas dimensões para todas as listas.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas letras 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 comissão eleitoral assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas, com a antecedência e na quantidade necessária, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 67.º

Exercício do direito de voto

1- No dia do ato eleitoral, o direito de voto pode ser exercido entre, pelo menos, trinta minutos antes do início de funcionamento dos serviços do LIP e sessenta minutos após o termo de funcionamento desses serviços, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- Cada trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto deve fazê-lo uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde consta o seu nome, sendo que, para o efeito, deverá apresentar identificação pessoal.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio e em local especialmente designado, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal «X» no interior do quadrado em branco destinado a assinalar a escolha do eleitor.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Serão considerados votos em branco todos os que não tiverem qualquer marca.

2- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verda-

deiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha rasuras ou inscrições indevidas.

3- Não é admitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 69.º

Voto eletrónico

1- Sem prejuízo das garantias estabelecidas nos artigos anteriores, a assembleia geral pode deliberar que a eleição é feita em formato eletrónico.

2- O regulamento de voto eletrónico deve ser aprovado em assembleia geral. Anexo II dos presentes estatutos.

Artigo 70.º

Contagens dos votos e proclamação dos resultados eleitorais

1- A comissão eleitoral procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de Hondt, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.

3- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.

4- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17h00 do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela comissão eleitoral no dia útil seguinte.

Artigo 71.º

Publicidade dos resultados

Após apreciação de eventuais reclamações e apuramento final dos resultados, a comissão eleitoral lavra ata dos resultados definitivos e procede, no prazo máximo de 15 dias, à sua divulgação e afixação nos locais em que a votação teve lugar, comunicando-os, igualmente, à direção do LIP.

Artigo 72.º

Registo dos resultados

Nos termos do artigo 438.º, número 2, do Código do Trabalho, deve a comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento final dos resultados, requerer ao ministério responsável pela área laboral (DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO VI

Início de funções da comissão de trabalhadores

Artigo 73.º

Início de funções e tomada de posse

1- A comissão de trabalhadores inicia as suas funções depois da publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo coordenador da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de a comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

CAPÍTULO VII

Destituição da comissão de trabalhadores

Artigo 74.º

Destituição

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores do LIP, através de voto secreto.

2- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores ou a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do LIP.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, se a comissão de trabalhadores não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é obrigatoriamente precedida de discussão em assembleia geral.

6- Devem participar na votação de destituição da comissão de trabalhadores um mínimo correspondente a 20 % dos trabalhadores do LIP, exigindo-se uma maioria qualificada de 2/3 para a decisão de destituição.

7- Para a destituição das subcomissões de trabalhadores, aplica-se o disposto no número 3 do artigo 13.º destes estatutos.

CAPÍTULO VIII

Extinção da comissão de trabalhadores

Artigo 75.º

Extinção e afetação de bens

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, a totalidade do património desta reverte a favor de uma instituição de solidariedade social sem fins lucrativos, escolhida em assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 76.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta apresentada pela comissão de trabalhadores ou, pelo menos, por 20 % dos trabalhadores do LIP.

2- Nos termos legais e do disposto no artigo 14.º, a alteração dos estatutos é obrigatoriamente precedida de discussão em assembleia geral, com presença obrigatória de um míni-

mo de 20 % dos trabalhadores do LIP, exigindo-se maioria qualificada de 2/3 dos trabalhadores presentes.

Artigo 77.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores do LIP segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

Artigo 78.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Calendário eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores do LIP

Ato processual	Data
Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral	Até 5 dias após aprovação dos estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das listas de candidatura e respetiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 45 dias após aprovação estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamações	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia útil
Registo dos resultados eleitorais na DGERT	No prazo de 10 dias

- a) Nos termos dos estatutos, a condução do processo eleitoral é da competência da comissão eleitoral;
 b) Os atos processuais que recaiam em dia em que do LIP esteja encerrado transferem-se para o 1.º dia útil seguinte.

ANEXO II

Regulamento eleitoral em eleição eletrónica (EE)

1- Infraestrutura

a) O servidor EE usado no processo de eleição, incluindo a descarga dos cadernos eleitorais, votos e apuramento de resultados, é gerido pela CE, sendo o acesso ao mesmo restringido à CE e controlado pela mesma.

b) A estrutura de suporte como equipamento de rede ou outra necessária à operação e acesso ao servidor EE é disponibilizada pelo LIP, ou por entidade externa quando tal seja julgado conveniente pela CE.

2- Fluxograma da eleição

a) A cada trabalhador com direito a voto será disponibilizado um código único, pessoal e secreto de votação e um link comum para acesso à «mesa de voto».

b) O link ficará ativo no momento definido para o início da eleição. A votação será feita escolhendo uma das listas ou voto em branco, o voto será registado pela inserção do código único, e geração de um código de controlo.

c) O registo de um voto associado ao código único invalida qualquer nova tentativa de voto, usando o mesmo código.

d) É possível a qualquer momento a verificação por elementos do CE, que o voto não foi alterado por terceiros, usando o código de controlo.

e) No momento definido para o final da eleição, o link para a «mesa de voto» deixa de estar ativo e o processo de apuramento de resultados é ativado automaticamente.

3- Disponibilização dos resultados

a) Finda a eleição, a comissão eleitoral terá acesso a:

i) Cadernos eleitorais (com descarga dos votantes);

ii) Números de votos em cada opção;

iii) Lista de votos associados a códigos únicos, pessoais e secretos.

b) A comissão eleitoral divulgará a todos os trabalhadores:

i) o número total de eleitores, o número total de votantes e o número de votos em cada opção, assim como os membros eleitos de cada uma das listas;

A lista de votos associados a códigos únicos, pessoais e secretos para verificação do voto por cada votante.

Registado em 30 de agosto de 2021, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 49 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

LIP, Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas - Associação para a Investigação e Desenvolvimento - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores do LIP, Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas - Associação para a Investigação e Desenvolvimento, eleita em 20 de julho de 2021 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Rui Fernando Alves.

Carmelina Maria Jesus Nunes Barata.

Sofia Andringa Dias.

Suplentes:

Américo Manuel de Almeida Pereira.

Samuel Sousa Nascimento Bernardo.

Registado em 30 de agosto de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 49 do livro n.º 2.

Bondalti Chemicals, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Bondalti Chemicals, SA, eleita em 14 de junho de 2021 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

António Francisco Nunes Guiomar, cartão de cidadão n.º 07425004.

Ana Raquel da Cunha Vaz, cartão de cidadão n.º 13973988.

Nelson Manuel Marques Matias, cartão de cidadão n.º 09085402.

Suplentes:

Roberto Gonçalves Pinto, cartão de cidadão n.º 12410721.

Manuel Luís de Oliveira Matos, cartão de cidadão n.º 07432771.

Miguel José Valente da Silva, cartão de cidadão n.º 14909769.

Registado em 3 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 49 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ACI - Automotive Compounding Industry, 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 pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de setembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa ACI - Automotive Compounding Industry, L.^{da}

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 6 de dezembro de 2021, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Empresa: ACI - Automotive Compounding Industry, L.^{da}
Morada: Parque Industrial da Guarda, Lotes 53 e 54,
6300-625 Guarda.»

(Seguem as assinaturas de 17 trabalhadores.)