



**Boletim
do Trabalho
e Emprego**

BTE

digital

<i>Conselho Económico e Social</i>	...
<i>Regulamentação do trabalho</i>	2671
<i>Organizações do trabalho</i>	2711
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>	...

N.º	Vol.	Pág.	2012
29	79	2666-211 G	8 ago

Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ACRAL – Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros – Alteração salarial e outras..... 2672
- Acordo de empresa entre a DOCAPESCA – Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS – Sindicato Democrático das Pescas – Alteração salarial e outras e texto consolidado..... 2674
- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal – Produtos Alimentares, Lda., e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – Alteração salarial..... 2705
- Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal – PETROGAL, S. A., e a FE – Federação dos Engenheiros e outros – Alteração salarial e outras..... 2707
- Acordo de empresa entre a DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A., e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – Integração em níveis de qualificação..... 2708
- Acordo de empresa entre a CTE – Central Termoelétrica do Estuário, Lda., e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – Integração em níveis de qualificação..... 2709
- Acordo de empresa entre a EUROSCUT – Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S. A., e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços – Integração em níveis de qualificação..... 2709
- Acordo de adesão entre a ADCP – Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras ao contrato coletivo entre a ASCOOP – Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a mesma federação sindical e outras..... 2709

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional da Policia – SINAPOL – Alteração 2711

II – Direção:

- STRUN – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte 2712

- FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro 2713

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ARAC – Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor – Alteração..... 2714

- ANACS – Associação Nacional de Agentes Corretores de Seguros – Alteração..... 2720

- Associação dos Agentes de Navegação – AGENOR – Cancelamento..... 2720

- Associação Comercial de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa – Cancelamento..... 2720

II – Direção:

- APICER – Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica..... 2721

- APCC – Associação Portuguesa de Contact Centers..... 2721

- FIPA – Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares..... 2721

- AICR – Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes – Alteração..... 2721

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Orfeão de Leiria Conservatório de Artes..... 2722

- SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S. A. – Alteração..... 2730

- Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. – Alteração..... 2741

- Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A. – Alteração..... 2742

- REN – Rede Eléctrica Nacional, S. A. – Alteração..... 2750

II – Eleições:

- Orfeão de Leiria Conservatório de Artes..... 2760

- SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S. A..... 2760

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- FBP – Foundation Brakes Portugal, S. A..... 2761

- LUSITECA – Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A..... 2761

II – Eleição de representantes:

- COOPROFAR – Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, C. R. L..... 2762

Nota:

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

SIGLAS

CCT - Contrato coletivo de trabalho.

ACT - Acordo coletivo de trabalho.

RCM - Regulamentos de condições mínimas.

RE - Regulamentos de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 26, 1.ª Série, de 15/7/2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no Distrito de Faro, (CAE`s 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, e 52720), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7.500 trabalhadores.

Clausula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Abril de 2012 e serão revistas anualmente.
- 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

CAPÍTULO VL

Clausula 24.ª

Retribuições certas mínimas

- 1- (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)
- 2- (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)
- 3- (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)
- 4- (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)
- 5- (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)
- 6- (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)
- 7- (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

24.ª- A

Subsídio refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2,75 Euros por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas em-

presas.

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

Clausula 27.ª

Diuturnidades

- 1- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.
- 2- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.
- 3, 4 e 5- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

Clausula 29.ª

Deslocações

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.ª

Parentalidade

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

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

2- O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro.

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

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

5- A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição.

6- O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do (a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com

fundamento em exigências imperiosos do funcionamento da empresa.

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

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

9- Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial - 2012

(com efeitos a partir de 1 de Abril 2012)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista Sistemas Chefe Escritório Chefe Serviços Encarregado Encarregado Geral Gerente Comercial	657,00
B	Assistente Administrativo Caixeiro Chefe Caixeiro Encarregado, Chefe Compras Chefe Equipa (Electricista) Chefe Secção Chefe Vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado Armazém Encarregado Loja Esteno-dactilografo em língua estrangeira Guarda-livros Inspector Vendas Mestre ou Mestra Operador Fiscal Caixa Programador Secretária Direcção	603,00

C	1.º Caixeiro 1.º Escriturário Acabador Móveis 1.ª Ajudante Mestre ou Mestra Assentador de revestimento Caixa Escritório Caixeiro de praça Caixeiro Viajante Estagiário programação Esteno-dactilografo em língua portuguesa Expositor - Decorador Fiel Armazém Montador Móveis Motorista Pesados Oficial (Electricista) Oficial Relojoeiro 1.ª Operador máquinas contabilidade Operador mecanográfico Operador Supermercado Especializado Promotor Vendas Prospector Vendas Vendedor Vendedor Especializado ou técnico vendas	594,00
D	2.º Caixeiro 2.º Escriturário Acabador Móveis 2.ª Conferente Demonstrador Motorista Ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador Supermercado 1.ª Perfurador Verificador Propagandista Recepcionista Relojoeiro 2.ª	553,00
E	3.º Caixeiro 3.º Escriturário, Ajudante Motorista Caixa Balcão, Cobrador Contínuo Guarda Oficial Costureira e Bordadora Especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado 2.ª Porteiro Pré oficial (electricista) Telefonista	518,00
F	Bordadora Costureira Distribuidor Embalador Estagiário 2.º ano Operador Máquinas Repositor Servente Servente Limpeza	500,00

G	Ajudante Relojoeiro Caixeiro Ajudante 3.º Ano Dactilografo 3.º Ano Estagiário 3.º Ano Operador Ajudante Supermercado 2.ª	500,00
H	Ajudante (electricista) Caixeiro Ajudante 2.º Ano Costureira Emendas Dactilografo 2.º Ano Estagiário 2.º Ano Operador Ajudante Supermercado 1.º ano	500,00
I	Caixeiro Ajudante 1.º Ano Dactilografo 1.º Ano Estagiário 1.º Ano	500,00
J,L,M	Ajudante Têxtil Aprendiz Electricista Paquete Praticante Praticante Relojoeiro	500,00

Nota: Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós laboral) com a duração mínima de 20 horas, terão um acréscimo de 0,5% no salário base.

Data da celebração da Convenção:

Faro, 19 de Julho de 2012.

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

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatário.

José António Mendes Duarte, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Transportes Rodoviários Urbanos Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatário.

José António Mendes Duarte, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatário.

José António Mendes Duarte, na qualidade de mandatário.

Pela ACRAL - Associação Comercio e Serviços da Região do Algarve:

João Gabriel Monteiro Rosado, na qualidade de mandatário.

Feliciano Mendes Coelho Rito, na qualidade de mandatário.

Pela ACP - Associação Comercial de Portimão:

Paulo Manuel Duarte Pacheco, na qualidade de mandatário.

Jorge Artur Guimarães de Brito dos Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de julho de 2012 a fl. 128 do livro n.º 11, com o n.º 64/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a DOCAPESCA - Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS – Sindicato Democrático das Pescas - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Acordo de empresa para vigorar em 2012.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, designado por A.E., obriga, por um lado a DOCAPESCA - Portos e Lotas, S. A. e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SINDEPESCAS - Sindicato Democrático das Pescas.

Cláusula 2.ª

Vigência e eficácia

1- A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim de Trabalho e Emprego* que a publicar, e altera a anterior publicada no Boletim do Trabalho e Emprego 1.ª Série, N.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* a seguir mencionados: BTE, 1.ª Série, N.º 41 de 08/11/91; BTE, 1.ª Série, N.º 40 de 29/10/1992; BTE, 1.ª Série, N.º 39 de 22/10/1993; BTE, 1.ª Série, N.º 29 de 08/08/1995; BTE, 1.ª Série, N.º 29 de 08/08/1996; BTE, 1.ª Série, N.º 28 de 29/07/1997; BTE, 1.ª Série, N.º 26 de 15/11/1998; BTE, 1.ª Série, N.º 31 de 22/08/1999; BTE, 1.ª Série, N.º 39 de 22/10/2000; BTE, 1.ª Série, N.º 30 de 15/08/2001; BTE, 1.ª Série, N.º 30 de 15/08/2002; BTE, 1.ª Série, N.º 30 de 15/08/2003, BTE, 1.ª Série, N.º 31 de 22/08/2004, BTE, 1.ª Série, N.º 28 de 29/07/2005 e BTE, 1.ª Série, N.º 24 de 29/06/2006, 22, de 15 de Junho de 2007, 17, de 8 de Maio de 2008 e 15 de 22 de Abril de 2009.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2012.

3- (*Sem alteração.*)

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 75.^a

Direitos especiais da paternidade

1- É obrigatório o gozo de licença por paternidade de dez dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais terão de ser gozados nos 30 dias a seguir ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2- (Sem alteração;)

3- (Sem alteração;)

4- (Sem alteração;)

5- (Sem alteração;)

6- (Sem alteração;)

7- (Sem alteração;)

8- (Sem alteração.)

Lisboa, 14 de Junho de 2012.

Pela DOCAPESCA – Portos e Lotas, S. A.:

Dr. José Apolinário Nunes Portada, presidente do conselho de administração.

Dr. Rogério Paulo Pinto Neves, mandatário.

Pela SINDEPESCAS – Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.

João Manuel Silva Andrade, mandatário.

Mário Costa Estevão, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente Acordo de Empresa, designado por A.E., obriga, por um lado a DOCAPESCA - Portos e Lotas, S. A. e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela SINDEPESCAS – Sindicato Democrático das Pescas.

2- O presente A.E. é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 476 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1- A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim de Trabalho e Emprego* que a publicar, e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.^a Série, N.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, a seguir mencionados: n.ºs 41, de 08 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 08 de Agosto de 1995, 29, de 08 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, 31, de 22 de Agosto de 2004, 28, de 29 de Julho de 2005, 24, de 29 de Junho de 2006, 22, de 15 de Junho de 2007 e 17, de 8 de Maio de 2008 e 15 de 22 de Abril de 2009.

2- A Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2012.

3- O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 (doze) meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1- A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente e por escrito, nos 30 (trinta) dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3- As negociações iniciar-se-ão nos 15 (quinze) dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4- Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2- da cláusula 2.^a.

5- Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- São condições de admissão do exterior:

a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato respectivo e, quando

obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;

b) Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de atestado médico, certificado anti-tuberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2- As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

3- A idade mínima de admissão é de 18 (dezoito) anos.

4- Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.ª

Preenchimento de vagas

1- Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o sindicato respectivo.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestaram serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3- A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 (sessenta) dias úteis.

2- O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do Contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 (cento e oitenta) dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores cujo prazo será de 240 (duzentos e quarenta) dias.

3- Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4- Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.ª

Readmissão

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de

reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos S.M.S., será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2- A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental mas, 6 (seis) meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica, para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3- Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4- Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho, não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.ª

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.ª

Transferências

1- A DOCAPESCA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3- Em caso de transferência definitiva ou temporária, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

Cláusula 10.ª

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito a indemnização igual à prevista no n.º 1- da cláusula 113.ª, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECCÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.ª

Desempenho de funções diferentes

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa, quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando, às funções desempenhadas nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4- O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da empresa, mediante proposta da hierarquia.

5- A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 11.ª -A

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2- O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços, previsto no ponto anterior, devem obrigatoriamente constar de acordo escrito.

Cláusula 12.ª

Substituição do trabalhador

1- Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes, tem direito:

a) À diferença entre a remuneração-base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração-base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;

b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 (doze) meses;

c) À remuneração-base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situ-

ação de substituição ultrapassar 12 (doze) meses consecutivos.

2- A diferença referida na alínea a) do n.º 1- será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Fazer lock-out;

b) Efectuar despedimentos sem justa causa;

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

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

e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.ª, desta convenção;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;

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

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1- e 2- da cláusula 11.ª e do previsto na cláusula 118.ª.

m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3- No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de 6 (seis) meses após o despedimento nela referido.

4- É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da Lei.

5- É assegurado a todos os trabalhadores, sem perda de re-

tribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de 4 (quatro) dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio-dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;

b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;

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

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

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

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tenham com correcção os que estiverem sob as suas ordens;

c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;

d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Prestar ao sindicato e à Comissão de Trabalhadores da empresa, quando solicitadas todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;

g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do sindicato e/ou de delegados sindicais e da Comissão de Trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões parietárias e nas instituições de segurança social;

h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da Comissão de Trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;

i) Preencher e enviar ao sindicato, nos termos legais, o mapa de quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;

j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;

l) Fornecer ao sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da Comissão de Trabalhadores e do sindicato aos trabalhadores ao serviço da Empresa;

n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 (trinta e cinco) horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de 39 (trinta e nove) horas para os restantes trabalhadores.

2- O período normal de trabalho diário, para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de 7 (sete) horas e de 7H45 (sete horas e quarenta e cinco minutos) horas para os restantes trabalhadores.

3- O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para 10H30 (dez horas e trinta minutos), sem prejuízo do limite semanal referido no número 1 e com os seguintes condicionalismos:

a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;

b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de quinze

dias;

c) A extensão dos períodos normais referidos não poderão ser aplicados a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4- O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, ou alternativamente a segunda-feira, é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os dias de descanso, para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante 24 (vinte e quatro) horas por dia, serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo a que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6- Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos, protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8- Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a 48 (quarenta e oito) horas.

9- Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de 30 (trinta) horas.

10- Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido, só será implementada decorridos 10 (dez) dias após a remessa, ao sindicato outorgante, da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, sem prejuízo de:

a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, 6 (seis) horas;

b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana.

c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal, seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 (zero) e as 6 (seis) horas, não pode ser superior a 1 (uma) hora.

2- Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 (cinco) horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de 6 (seis) horas seguidas.

4- Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de 39 (trinta e nove) horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder 30 (trinta) minutos.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manu-

tenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento, farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6- O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de 30 (trinta) minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de Trabalho Suplementar por motivo de refeição.

7- A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horários desfasados e horários flexíveis

1- Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas em relação ao início dessa alteração e desde que, da sua aplicação, não resulte diminuição na retribuição.

2- Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1- Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1- da cláusula 16.^a.

2- Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite - e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;

b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3- O trabalho de turnos compreende três tipos:

a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;

b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;

c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4- Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9- da cláusula 16.^a.

5- Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6- Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7- Valem como motivos atendíveis para não inclusão de

trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a.

8- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9- Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10- As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção de Trabalho.

Cláusula 20.^a

Afixação dos horários de trabalho

1- Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2- Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a.

3- Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4- Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1- e 2- deverá ser enviado ao Sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2- Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3- Compete à entidade patronal enviar o acordo de isenção de horário de trabalho, à Inspeção Geral do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1- O cancelamento da Isenção de Horário de Trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de 3 (três) meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os 3 (três) meses seguintes à data da comunicação.

2- Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isen-

ção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende, na noção de trabalho suplementar:

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

b) O trabalho prestado para compensar suspensão de actividade de duração não superior a 48 (quarenta e oito) horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

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

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

1- Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos desde que devidamente comprovados:

a) Participação na vida cívica e sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

2- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

a) Deficientes;

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

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no n.º 3- da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

a) 200 (duzentas) horas de trabalho por ano;

b) 2 (duas) horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2- O trabalho suplementar previsto no n.º 4- da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Caso a Inspeção Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 4- da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1- desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de hora igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

4- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar 2 (duas) horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2-.

5- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

6- Em caso algum poderá o descanso compensatório:

a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2- e 3- anteriores;

b) Ser substituído por remuneração.

7- A prestação de trabalho suplementar dá direito:

a) A um intervalo de descanso de 8 (oito) horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço,

ou

b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a 8 (oito).

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8- O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

a) Pressupõe um intervalo de 8 (oito) horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;

b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1- A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2- Do registo previsto no número anterior, constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

3- É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1- quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 (vinte e cinco) dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção, adquirirão de forma progressiva e cumulativamente, mais um dia de férias, de acordo com as seguintes regras:

– Após completar 39 anos de idade.

– Após completar 49 anos de idade.

– Após completar 59 anos de idade.

– Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

3- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

4- Durante o período de férias, todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

5- Para além da retribuição mencionada no n.º 4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um abono de subsídio de férias.

6- O período de férias relevante em cada ano civil, para efeitos do abono do subsídio de férias não pode exceder os 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.

7- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

8- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

9- No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

10- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

11- O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

12- No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

13- Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

14- Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de 2 (dois) anos civis.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4- da cláusula 32.^a;

b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4- Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias ou, pelo menos quinze dias úteis, no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor, respectivamente, de um quinto, ou o seu proporcional, do respectivo subsídio de férias.

5- Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas, que prestem serviço no Continente, quando pretenderem gozar Férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a 2 (dois) anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 29.^a

2- O número total de períodos de férias não deve, em princípio, ser superior a 3 (três), sendo que um deles terá como mínimo 10 (dez) dias úteis consecutivos.

3- O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5- da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias será escolhida de comum acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de Férias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de Férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

6- Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, e enviados ao sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

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

3- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a “aviso prévio”, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

4- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5- O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1- da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 (dez) dias úteis.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1- Se, à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1- e 2- da cláusula 32.^a

2- No caso de interrupção das férias por doença, devida-

mente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio nos termos, respectivamente, do n.º 9 da cláusula 29.^a, e do n.º 4 da cláusula 53.^a.

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

4- As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a.

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta. Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer, durante as férias, qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente, ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2- A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias seguintes:

1 de Janeiro
Sexta-Feira Santa
25 de Abril
1 de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro

2- Consideram-se, ainda, como feriados, a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais, para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até 5 (cinco) dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrasta, enteados, sogros, genros e noras);

c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até 2 (dois) dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);

d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 (dois) dias seguidos;

e) As dadas pelos trabalhadores estudantes, ao abrigo da cláusula 77.^a;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores;

g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

h) As resultantes da necessidade de prestação de assistên-

cia inadiável a membros do seu agregado familiar;

i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2- São, também, consideradas faltas justificadas:

a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.ª;

b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho até 5 (cinco) dias úteis;

c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino;

Cláusula 41.ª

Prova de justificação de falta

1- A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2- As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

a) Por documento de baixa, emitido pelos serviços médico-sociais da segurança social, ou por estabelecimento hospitalar;

b) Por atestado médico.

3- O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de 5 (cinco) dias úteis após o regresso ao trabalho.

4- O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.ª

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As previstas na alínea f) do n.º 2- da cláusula 40.ª, para além dos limites fixados na lei;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou de seguro, respectivamente;

c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;

d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao conjugue, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 Anos de idade, na parte que exceda 15 (quinze) dias úteis por ano;

e) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;

f) O disposto nas alíneas d) e e) é aplicável aos trabalha-

dores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 Anos, por decisão judicial ou administrativa;

g) As estabelecidas na alínea i) do n.º 1- da cláusula 40.ª, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;

h) As previstas na alínea d) do n.º 2- da cláusula 40.ª, na parte que exceda 1 (um) dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;

i) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;

j) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.ª

Participação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do prazo indicado no número um torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.ª

Faltas injustificadas

1- São faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 40.ª desta convenção.

2- São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.ª, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.ª.

3- Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da cláusula 43.ª.

Cláusula 45.ª

Consequência das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente, em cada ano civil, 5 (cinco) dias consecutivos ou 10 (dez) dias interpolados;

b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado

o gozo efectivo de 20 (vinte) dias úteis de férias, ou de 5 (cinco) dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1- Na entrada ao serviço haverá tolerância até 30 (trinta) minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de 3 (três) horas e o número de tolerâncias ultrapassar 12 (doze) por mês.

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3- A retribuição compreende a remuneração-base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

4- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5- Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular, com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6- A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

a) Remuneração-base.

b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade.

c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado, previstos nesta convenção.

d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7- Não se considera retribuição:

a) A remuneração do trabalho suplementar.

b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8- Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração-hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula

$$\frac{RIM \times 12}{52 \times HS}$$

$$52 \times HS$$

sendo RIM a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do n.º 6- da cláusula anterior e HS o número de horas normal de trabalho, por semana, do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 (doze) meses, ou no período da respectiva atribuição se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração-base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias relativamente ao dia de Natal.

3- O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a.

4- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias

anual, de montante igual à retribuição líquida mensal, nos termos do n.º 6 da cláusula 48.^a

3- O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4- No ano de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5- Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela segurança social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso da situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela segurança social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 3 (três) anos, a uma diuturnidade no valor de € 43,00 (quarenta e três euros) e até ao limite de 4 (quatro) reportada ao primeiro dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2- A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção, será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de antiguidade

1- Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10% da sua remuneração-base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2- O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1- Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I mensalmente, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função conforme definida no n.º 1 da secção D, do anexo I, no montante de 5% ou de 2,5%, da remuneração - base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2- Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D, do anexo I, no montante de 5% do escalão A, do nível IV da categoria de técnico.

3- Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D, do anexo I, no montante de 12% ou de 7% da remuneração - base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4- Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores, mantêm durante o período do respectivo exercício, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a 3 anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5- Será atribuído um subsídio de € 0,90 (noventa centimos) por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia-hora.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D, do anexo I, têm direito, nos termos da secção E, do anexo I, a um subsídio mensal, pelos riscos de função que exercem, no valor de 7,5% do escalão A, do nível IV da categoria de técnico.

2- Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a dez dias úteis ou, á totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a dez dias úteis.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração-base, do seguinte modo:

a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis - 22,5%;

b) Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo - 20%;

c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo - 15%;

d) Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo - 7,5%.

2- Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a

receber a diferença.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25% da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100%.

2- O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3- O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150% sobre a remuneração da hora normal.

4- O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5- O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre o indicado em 1-, 2- e 3- anteriores.

6- O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

a) Ao pagamento de 3 (três) horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24H00;

b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23H00 e as 07H00.

Cláusula 61.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25% da respectiva remuneração-base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a

Pagamento da retribuição

1- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2- No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, o número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição

corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Refeições

1- Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 10,00 (dez euros).

2- O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3- Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60% do período normal de trabalho diário.

4- A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo, ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1- Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para Refeição:

a) Pequeno-almoço	2,5€
b) Almoço	12,5€
c) Jantar	12,5€
d) Ceia	5,0€

2- Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

a) Pequeno-almoço	entre as 06H00 e as 10H00
b) Almoço	entre as 12H00 e as 15H00
c) Jantar	entre as 19H00 e as 22H00
d) Ceia	entre as 00H00 e as 06H00

3- A atribuição dos abonos indicados no n.º 1- pressupõe:

a) A observância do disposto no número anterior;

b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e, grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3- As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e devidamente documentadas.

4- Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5- São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6- Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar um período de 8 (oito) horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois das 01H00 ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7- No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação - a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação - um montante igual ao fixado para os servidores do Estado, cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o índice 260 da Função Pública.

8- Os transportes em caminho de ferro serão em 1.ª classe.

9- Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para Refeição:

a) Pequeno-almoço	2,5€
b) Almoço	12,5€
c) Jantar	12,5€
d) Ceia	5,0€

Cláusula 66.^a

Seguros

1- A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a 7 (sete) anos de retribuição líquida, no mínimo € 110.000,00 (cento e dez mil euros) e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2- Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1- O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida (à data da baixa) e o subsídio que lhe for pago pela segurança social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados.

Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se, a situação de doença, for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a Comissão de Trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3- Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela segurança social, ser-lhe-á pago:

– 50% da retribuição líquida mensal, nos primeiros 8 (oito) meses de permanência na empresa;

– A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa, e 60% do seu vencimento ilíquido.

4- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1- A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2- No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;

b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3- No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea b) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97 de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se, do acidente de trabalho ou doença profissional, resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c), e d) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro serão acres-

cidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;

b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;

c) O direito ao complemento das pensões defere-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97 de 13 de Setembro;

d) Em tudo o mais, observar-se-á a Lei-Geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1- Na data da reforma por invalidez a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2- Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2- da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1- São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001, que:

a) Sejam reformados por invalidez;

b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2- O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75% da última retribuição líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3- Caso o trabalhador afaça outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4- Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004, serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6- A aplicação do disposto no número 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no número 2.

7- Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8- O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5% do montante da remuneração do escalão A, do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9- O regime previsto no número dois da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data, o regime anterior.

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1- Em caso de morte de trabalhador efectivo a empresa pagará um subsídio correspondente a três meses de retribuição ilíquida mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;

b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;

c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2- Para além do subsídio referido no n.º 1-, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3- Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no n.º 1-, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1- É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2- O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes, e conter as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribui-

ção do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração, ou o nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração.

3- Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 2-, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das Partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 2- ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

5- O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6- Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal.

7- No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8- É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1- É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como Efectivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2- O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito de que será dado conhecimento ao sindicato respectivo;

b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção e correspondente ao período ajustado;

c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais da maternidade

1- Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são assegurados às mulheres trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até 3 (três) meses após o parto, sem dimi-

nuição de retribuição;

b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 (dez) meses;

c) Faltar até 120 (cento e vinte) dias na altura do parto, 90 (noventa) dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

d) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 (trinta) dias, sem prejuízo do direito aos 90 (noventa) dias de licença a seguir ao parto;

e) 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;

f) Interromper o trabalho diário por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de quaisquer direitos, para amamentação do filho durante todo o tempo que esta durar, devendo a trabalhadora apresentar declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;

g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfa-zer um ano;

h) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

2- Comparecer às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4- Acumular o gozo de tempo de férias a que tenha direito no ano do parto, com o período indicado na alínea c) do ponto número um.

5- Nos casos de parto de nado-morto, ou de ocorrência de aborto, o período de licença terá a duração mínima de 14 (catorze) dias e máxima de 30 (trinta) dias, graduada de acordo com a prescrição médica.

6- O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 (dez) dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 (trinta) dias a seguir ao parto.

7- A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade.

8- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais da paternidade

1- É obrigatório o gozo de licença por paternidade de dez dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais terão de ser gozados nos trinta dias a seguir ao nascimento do filho, cin-

co dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2- O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do número um da cláusula 74.^a, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3- No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 (trinta) dias.

4- A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 (cento e vinte) dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 anteriores.

5- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 (trinta) dias por ano, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 (dez) anos.

6- Por motivo de hospitalização de menores de 10 (dez) anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

7- As faltas previstas nos n.ºs 5- e 6- anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto no n.º5.

8- O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem Retribuição, pelo período de 6 (seis) meses prorrogáveis até ao máximo de 2 (dois) anos, a iniciar 3 (três) meses após o nascimento para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 (trinta) dias em relação à data de início do período de licença o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1- A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2- É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 (dezoito) anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3- Aos trabalhadores menores é vedada:

a) A prestação de trabalho suplementar;

b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2- Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até 35 (trinta e cinco) ou 39 (trinta e nove) horas, serão concedidas, respectivamente, 4 (quatro) ou 6 (seis) horas sem perda de remuneração, para frequência de aulas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

a) Por cada disciplina, 2 (dois) dias para a prova escrita e mais 2 (dois) dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de 4 (quatro) dias por disciplina e de 2 (dois) dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

4- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

5- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 (quinze) dias úteis de férias à sua livre escolha.

6- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 (dez) dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, oito dias ou quinze dias quando, respectivamente, se pretendam um, de dois a cinco, ou mais de cinco dias de licença.

7- A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade, ou falsas declarações, conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8- A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9- A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10- Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em 2 (dois) anos seguidos ou 3 (três) interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1- Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2- Os trabalhadores em idade de reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação, gozarão

de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3- Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;

b) Desligar-se imediatamente do serviço adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da Caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4- Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1- não façam prova junto da empresa - no prazo de 30 (trinta) dias - do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões, deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a 68.^a, 69.^a e 70.^a.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de 15 (quinze) dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2- A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a segurança social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório, aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa, para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3- Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

4- Durante o mesmo período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5- As licenças sem retribuição, de duração igual ou superior a um mês, conferem à entidade patronal o direito de descontar, no subsídio de Natal, a parte correspondente ao período de licença.

6- Após qualquer período de licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará 5 (cinco) dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2- Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade

remunerada que exerça, enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1- Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPESCA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3- da cláusula 9.^a.

2- Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes.
- b) Caducidade.
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa.
- d) Despedimento colectivo.
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito, à entidade patronal e ao trabalhador, fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1- A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes devendo nele constar, expressamente, a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, ficando cada parte com um exemplar.

2- Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as Partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenção.

3- Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 89.^a

Caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou da entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2- Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1-, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam, ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa, está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a.

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem, directamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 (cinco) seguidas ou 10 (dez) interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por Lei, sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados e representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 92.^a

Nulidade do despedimento

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Apreciação de justa causa

1- Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

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

c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

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

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por Lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;

h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a.

2- A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1-, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a.

Cláusula 95.^a

Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu

O uso da faculdade conferida ao trabalhador, no n.º 1- da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2- da mesma cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 96.^a

Pagamento na altura da cessação

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho devendo avisar, por escrito, a entidade patronal com uma antecedência mínima de 2 (dois) meses.

2- Se o trabalhador tiver menos de 2 (dois) anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 (um) mês.

Cláusula 97.^a -A

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 98.^a.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2- Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por

virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

1- Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de 5 (cinco) anos, só podem todavia ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Ação disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3- As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano, a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

4- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2- A não realização de diligências ou actos processuais no processo disciplinar, por período superior a 60 (sessenta) dias imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do processo.

3- São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de 8 (oito) dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato respectivo;

b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;

c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 (dez) dias úteis;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1- Iniciado o processo disciplinar pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3- A suspensão a que se refere o número 1 pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples.

b) Repreensão registada.

c) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de retribuição.

d) Despedimento.

2- A Suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 (vinte) dias e, em cada ano civil, o total de 60 (sessenta) dias.

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

1- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a, ou que reuna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de 3 (três) meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de 5 (cinco) dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos darão lugar a indemnização, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

1- A entidade patronal deve manter actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- O sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

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

a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;

b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e/ou complementar;

d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;

e) Ter prestado ao sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

f) Ter posto, com verdade, o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;

g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer or-

ganismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas de trabalhadores ou delegado sindical;

j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;

l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na Cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1- Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 (dez) vezes a importância da retribuição perdida, e a 20 (vinte) vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2- da cláusula 113.^a.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista em 1- da cláusula anterior.

3- Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1- O não cumprimento, pela entidade patronal, do disposto na alínea b) da cláusula 13.^a, obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

45 dias de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;

a) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a 3 (três) meses de trabalho.

2- A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, bem como membros das Comissões de Trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de 5 (cinco) anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12

(doze) meses.

3- O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea c) do n.º 1- da cláusula 74.^a, obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período de 15 (quinze) horas por ano que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos de dirigentes e delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa ou serviços, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

O local ou locais da afixação serão reservados, de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2- Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do sindicato e/ou seus representantes devidamente credenciados, a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3- Os delegados sindicais e os membros da Comissão de Trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços no exercício das suas funções procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da Comissão de Trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho,

nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao sindicato.

5- Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1- A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 (vinte) de cada mês, no sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2- Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3- Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1- A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho, obriga a entidade patronal a promover acções de formação profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2- Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria, nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2- Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram regulados nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3- A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção a entidade patronal remeterá ao sindicato, nos termos da alínea i) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1- Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando, não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção, como também:

a) Quando houvesse lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;

b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2- Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição ilíquida mensal.

3- Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador, transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4- Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria, poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5- Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de “operador técnico e de manutenção”, afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas, será garantida a remuneração-base mínima correspondente ao escalão A do nível II, da referida categoria profissional, constante do anexo I.

6-

a) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de “operador de serviços de apoio”, afectos às funções de agente de fiscalização e auto-protecção, será garantida a remuneração-base mínima correspondente ao escalão E do nível II, da referida categoria profissional, constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de “operador de serviços de apoio”, afectos às funções de motorista, será garantida a remuneração-base mínima correspondente ao escalão A do nível II, da referida categoria profissional, constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de “operador de serviços de apoio”, afectos às tarefas de radiotelefonista, será garantida a remuneração-base mínima correspondente ao escalão A do nível III, da referida categoria profissional, constante do anexo I.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por 4 (quatro) representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;

b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2- No prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, 2 (dois) dos seus representantes, que serão fixos, sendo os 2 (dois) restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 (dois) representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5- A comissão paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de 8 (oito) dias após a convocação por qualquer das Partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 (vinte) dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

SECÇÃO A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo: É o trabalhador a quem compete, gene-

ricamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração: É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador de serviço de apoio: É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente, transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

– *Motorista* - é o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e/ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas.

– *Operador radiotelefonista* – é o operador de serviços de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito.

– *Agente de fiscalização e auto-protecção* – é o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas.

– *Operador de restauração* – é o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e/ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Operador técnico e de manutenção: É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente, nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as

suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

– *Electricista:* é o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas.

– *Maquinista de instalações frigoríficas:* é o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda: É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de lota.

Técnico: É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e/ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Técnico superior: É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

SECÇÃO B

Definição de cargos

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1- Director: É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2- Director de delegação: É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos,

humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3- Chefe de departamento: É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, otimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

SECÇÃO C

Acesso aos cargos

1- É de competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2- Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3- As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

SECÇÃO D

Definição de funções específicas

1- Chefia: É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2- Coordenação: É a função de orientação, coordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3- Tesouraria: É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numeração (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos pagamentos levantamentos e depósitos.

4- Secretariado: É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

SECÇÃO E

Atribuição de subsídios de função específica

1- Chefia: O subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2- Coordenação: O subsídio de coordenação é atribuído a

todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3- Falhas: O subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4- Secretariado: O subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

SECÇÃO F

Progressão nas categorias

1- A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e/ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2- A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4- A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5% do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5- O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração, e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

SECÇÃO G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de “técnico superior” deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada;

b) As admissões para a categoria de “técnico” serão feitas entre candidatos com formação académica superior e/ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade;

c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela Salarial

Categoria Profissional	Nível	Escalão	Remuneração Base
Técnico Superior	I	A	2.633,00
		B	2.548,00
		C	2.461,00
		D	2.379,00
		E	2.294,00
		F	2.207,00
	II	A	2.107,00
		B	2.069,00
		C	2.029,00
		D	1.990,00
		E	1.945,00
		F	1.907,00
		G	1.869,00
	III	A	1.786,00
		B	1.696,00
		C	1.670,00
		D	1.642,00
		E	1.614,00
		F	1.586,00
		G	1.557,00
		H	1.531,00
	IV	A	1.475,00
		B	1.447,00
		C	1.414,00
D		1.387,00	
E		1.360,00	
F		1.331,00	
G		1.304,00	
H		1.248,00	
I		1.192,00	

Categoria Profissional	Nível	Escalão	Remuneração Base
Técnico	I	A	1.546,00
		B	1.509,00
		C	1.470,00
		D	1.432,00
		E	1.387,00
		F	1.346,00
		G	1.309,00
		H	1.270,00
		I	1.232,00
	II	A	1.203,00
		B	1.182,00
		C	1.160,00
		D	1.131,00
		E	1.110,00
		F	1.087,00
	III	A	1.060,00
		B	1.038,00
		C	1.016,00
		D	992,00
		E	972,00
		F	948,00
		G	928,00
	IV	A	899,00
		B	877,00
C		848,00	
D		828,00	
E		805,00	
F		783,00	
G		762,00	

Categoria Profissional	Nível	Escalão	Remuneração Base
Administrativo	I	A	999,00
		B	982,00
		C	967,00
		D	948,00
		E	933,00
	II	A	916,00
		B	899,00
		C	883,00
		D	867,00
		E	843,00
	III	A	828,00
		B	811,00
		C	794,00
		D	777,00
		E	762,00
IV	A	738,00	
	B	718,00	
	C	694,00	
	D	672,00	
	E	650,00	
Operador de Venda	I	A	828,00
		B	799,00
		C	772,00
		D	743,00
		E	718,00
	II	A	678,00
		B	662,00
		C	645,00
		D	628,00
		E	612,00

Categoria Profissional	Nível	Escalão	Remuneração Base
Operador de Exploração	I	A	828,00
		B	799,00
		C	772,00
		D	743,00
		E	718,00
	II	A	678,00
		B	662,00
		C	645,00
		D	628,00
		E	612,00
Operador Técnico e de Manutenção	I	A	828,00
		B	799,00
		C	772,00
		D	743,00
		E	718,00
	II	A	678,00
		B	662,00
		C	645,00
		D	628,00
		E	612,00
Operador de Serviços de Apoio	I	A	828,00
		B	799,00
		C	772,00
		D	743,00
		E	718,00
	II	A	678,00
		B	662,00
		C	645,00
		D	628,00
		E	612,00

ANEXO III

Disposições especiais

1- Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

a) Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante 40 (quarenta) minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores, terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos 20 (vinte) minutos imediatos;

b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a 40 (quarenta) minutos, só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de 20 (vinte) minutos;

c) Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado, compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2- Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos trabalhadores escalados para outros serviços, é o seguinte:

a) O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;

b) Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da alínea anterior, resultar uma interrupção igual ou superior a 48 (quarenta e oito) horas entre duas lotas, será aplicado o regime constante da cláusula 27.ª;

c) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, conseqüentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

3- Os trabalhadores da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços escalados para outros serviços, não poderão iniciar a sua prestação de trabalho em véspera de Feriado se o período normal de trabalho terminar depois da 00H00 do dia seguinte.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior poderão contudo iniciar a sua prestação de trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril e 1 de Maio, mas não antes das 23H00.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

I - Deveres da empresa

1- A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2- Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

II - Deveres dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2- Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

3- Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4- Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3- do artigo 27.º deste regulamento, venha a implementar.

III - Projectos de novas instalações

1- Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2- A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

IV - Área dos locais de trabalho

1- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2- Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4m² por pessoa.

Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc. sendo, todavia, contada como superfície útil, a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

V - Vias de passagem, comunicações e saídas

1- As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas, devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2- Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos, devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

VI - Portas de comunicação

1- As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2- No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3- As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

VII - Comunicações verticais

1- As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações, devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas, e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2- Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

VIII - Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

IX - Iluminação

1- Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2- A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3- Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

X - Ventilação

1- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2- Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

XI - Temperatura e humidade

1- As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2- É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

XII - Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

XIII - Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

XIV - Conservação e limpeza

1- Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidas em boas condições de higiene e conservação.

2- As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

XV - Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde.

A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

XVI - Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1- Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2- Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao

responsável pela Segurança.

3- Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de serem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4- Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5- Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

XVII - Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

XVIII - Abastecimento de água

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

XIX - Instalações sanitárias

1- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo.
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho.
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2- O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

XX - Refeitórios e copas

Os Refeitórios e Copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

XXI - Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

XXII - Incêndios

1- Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios, e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2- Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3- Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

XXIII - Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

XXIV - Móveis

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

XXV - Eliminação de substâncias tóxicas

1- Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfíxiantes, irritantes ou

infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2- Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

XXVI - Segurança de veículos

1- Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2- Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

SECÇÃO III

Promoção da saúde

XXVII - Medicina preventiva

1- Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2- Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3- Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Lisboa, 14 de Junho de 2012

Pela DOCAPESCA - Portos e Lotas, S. A.:

Dr. José Apolinário Nunes Portada, presidente do conselho de administração.

Dr. Rogério Paulo Pinto Neves, mandatário.

Pela SINDEPESCAS – Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.

João Manuel Silva Andrade, mandatário.

Mário Costa Estevão, mandatário.

Depositado em 20 de Julho de 2012 a fl. 128 do livro n.º 11, com o n.º 61/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal – Produtos Alimentares, Lda., e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – Alteração salarial

Cláusula prévia

O acordo de empresa, adiante designado por AE, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, Lda., e os trabalhadores ao seu serviço representados pela Fiequimetal – Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2009 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, é revisto parcialmente da forma seguinte:

CAPÍTULO 1

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal – Produtos Alimentares, Lda., CAE 10510 – Indústria de leite e derivados e 10320 – Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Fiequimetal – Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, e outro.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 167 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial produzirá efeitos a 1 de Julho de 2012.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito á parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contra-proposta de revisão para to-

das as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

CAPÍTULO II

...

CAPÍTULO III

...

CAPÍTULO IV

...

CAPÍTULO V

...

CAPÍTULO VI

...

CAPÍTULO VII

...

CAPÍTULO VIII

...

CAPÍTULO IX

...

CAPÍTULO X

...

ANEXO I

...

ANEXO II

2	Encarregado 1. ^a		
2	Escriturário Principal		
2	Analista Qualificado		
2	Téc. Grau I	1.056,98	124,70
2	Téc. Admin/Industrial		
2	Téc. Manutenção Grau IV		
3A	Encarregado 2. ^a		
3A	Escriturário 1. ^a	941,28	112,23
3A	Analista Principal		
3A	Oper. Proc. Principal Grau II		
3A	Técnico Industrial G. III		
3A	Téc. Manutenção Grau III		
3	Analista 1. ^a		
3	Escriturário 2. ^a		
3	Fiel de Armazém Qualificado		
3	Fogueiro 1. ^a	863,80	99,76
3	Técnico Industrial G. II		
3	Op. Logística		
3	Oper. Proc. Principal Grau I		
3	Técnico Manutenção Grau II		
4	Analista 2. ^a		
5	Fiel Armazém Principal	807,26	87,29
4	Operador Processo 1. ^a		
4	Técnico Industrial		
4	Técnico Manutenção Grau I		
5	Escriturário 3. ^a		
5	Analista 3. ^a		
5	Fiel Armazém		
5	Fogueiro 2. ^a		
5	Lubrificador 1. ^a		
5	Operador Processo 2. ^a	769,04	74,82
5	Oper. Máquinas Transp. E Elev. Grau IV		
5	Pedreiro 1. ^a		
5	Pintor 1. ^a		
5	Téc. Estagiário Grau III		
6	Lubrificador 2. ^a		
6	Operador Processo 3. ^a	731,87	62,35
6	Pedreiro 2. ^a		
6	Pintor 2. ^a		
6	Téc. Estagiário Grau II		
7	Controlador de Entregas		
7	Fogueiro 3. ^a		
7	Ajud. Processo Grau IV		
7	Lubrificador 3. ^a	709,89	52,37
7	Oper. Máquinas Transp. E Elev. Grau III		

Tabela salarial/2012 - efeitos a 1 de Julho			
Nível	Categoria	Venc.Base	S. Assid.
1S	Ch. Serviços	1.538,61	
1S	Téc. Grau III		
1	Ch. Sector		
1	Ch. Secção	1.508,77	
1	Téc. Grau II		
1	Ch. Turno		

7	Pedreiro 3. ^a		
7	Téc. Estagiário Grau I		
7	Telefonista/Recepc.		
8	Ajud. Processo Grau III	682,67	37,41
8	Auxiliar Administr. Grau III		
9	Oper. Máquinas Transp. E Elev. Grau II		
9	Ajud. Processo Grau II	634,22	24,94
9	Auxiliar Administr. Grau II		
10	Ajudante		
10	Ajud. Processo Grau I	613,31	17,46
10	Auxiliar Administr. Grau I		
10	Oper. Máquinas Transp. E Elev. Grau I		

Águas de Moura, 6 de Julho de 2012.

Pela Parmalat Portugal – Produtos Alimentares, Lda.:

Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

Maria dos Anjos Dias Afonso, mandatário.

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

Eduardo Florindo, mandatário.

Carlos Nunes, mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE – NORTE – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Norte;
- SITE – CN – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Centro Norte;
- SITE – CSRA – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE – SUL – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI – Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 19 de Julho de 2012 a fl. 128 do livro n.º 11, com o n.º 60/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal – PETROGAL, S. A., e a FE – Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras

1- Entre Petróleos de Portugal – PETROGAL, S. A. e a FE – Federação dos Engenheiros e outros, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do AE/Acordo Autónomo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 38, de 15 de Outubro de 2007, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2008, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, e n.º 27, de 22 de Julho de 2011, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2- O AE/Acordo Autónomo aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Petróleos de Portugal – PETROGAL, S. A., cujo sector de actividade é o da produção e distribuição de produtos petrolíferos, e, por outro, os trabalhadores de todas as categorias profissionais ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 2005 trabalhadores.

ANEXO II

Cláusula 1.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1- ...
- 2- A empresa pagará um subsídio de alimentação no valor de 10,20 Euros.
- 3- ...

Cláusula 2.ª

Subsídios de condução de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos, de condução isolada e de regime especial de horário flexível

1- Aos motoristas de veículos de distribuição de produtos combustíveis líquidos será pago um subsídio de 28,40 Euros mensais.

2- Os motoristas de veículos de distribuição de combustíveis líquidos que efectuem condução isolada têm direito a um subsídio de 5,90 Euros por cada dia em que essa condução se prolongue por mais de 4 horas.

3- Se, no período de condução isolada a que se refere o número anterior, pelo menos 3 horas se localizarem entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o subsídio é de 7,40 Euros.

4- O trabalhador que pratique o regime especial de horário flexível tem direito a subsídio de 39,70 Euros mensais.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais mínimas

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.162,50							
A2	3.122,00							
A3	2.602,50							
B	2.342,00							
C	2.134,00							
D	1.978,00	2.019,50	2.071,00	2.134,00				
E	1.842,50	1.884,50	1.926,00	1.978,00				
F	1.728,00	1.759,00	1.790,50	1.842,50				
G	1.613,50	1.645,00	1.686,50	1.728,00				
H-Não Operacional	1.041,00	1.228,50	1.437,00	1.613,50				
H-Operacional	916,50	1.041,00	1.124,50	1.228,50	1.332,50	1.437,00	1.541,00	1.613,50
I	937,50	968,50	999,50	1.041,00				
J	833,00	864,50	895,50	937,50				

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2012.

Lisboa, 15 de Março de 2012.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, S. A.:

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, na qualidade de director de recursos humanos corporativos e mandatário, com poderes para contratar.

Pela FE - Federação dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa.

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

Em representação dos seguintes Sindicatos:

SNEET – Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa

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

Pelo Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, na qualidade de mandatário.

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados da União Europeia:

José de Lima Barbosa, na qualidade de presidente da direcção nacional do SPEUE.

Joaquim Vieira Soares, na qualidade de secretário da direcção executiva do SPEUE.

Pelo SENSIQ – Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de Julho de 2012 a fl. 128 do livro n.º 11, com o n.º 63/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A., e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de Abril de 2012.

1- Quadros superiores

- Chefe de serviço fabril, grau II
- Chefe de serviço, grau III
- Gestor de qualidade
- Gestor de recursos humanos
- Gestor de sistemas informáticos

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

- Assistente de chefe de serviço (escritório), grau III
- Chefe de serviço, grau II
- Técnico administrativo, grau III
- Tesoureiro

2.2- Técnicos da produção e outros

- Assistente de chefe de serviço (manutenção), grau III
- Analista de laboratório, principal
- Chefe de serviço fabril, grau I

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

- Chefe de serviço, grau I
- Chefe de turno

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

- Assistente de chefe de serviço (escritório), grau II
- Assistente de chefe de serviço (escritório), grau I
- Técnico administrativo, grau II
- Técnico administrativo, grau I
- Técnico de contabilidade, grau II
- Técnico de informática, grau II
- Técnico de higiene e segurança
- Técnico de secretariado, grau III
- Técnico de secretariado, grau II

4.2- Produção

- Analista de laboratório, grau II
- Assistente de chefe de serviço (manutenção), grau II
- Assistente de chefe de serviço (manutenção), grau I
- Chefe de operações de produto acabado

- Operador especializado, grau III
- Técnico de manutenção

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos, comércio e outros

- Assistente administrativo, grau III
- Técnico de contabilidade, grau I
- Técnico de informática de grau I
- Técnico de secretariado, grau I

- 5.2- Administrativos, comércio e outros
 - Analista de laboratório, grau I
 - Fogueiro 1.ª
 - Fogueiro 2.ª
 - Oficial de automação, grau II
 - Oficial de eletricidade, grau II
 - Oficial de mecânica, grau II
 - Operador especializado, grau II
- 5.4- Outros
 - Fiel de armazém
 - Motorista, grau II
- 6- Profissionais semiqualeificados (especializados)
- 6.1- Administrativos, comércio e outros
 - Ajudante fiel de armazém, grau II
 - Ajudante fiel de armazém, grau I
 - Assistente administrativo, grau II
 - Assistente administrativo, grau I
 - Auxiliar de serviços gerais, grau II
 - Assistente administrativo, grau I
 - Motorista, grau I
- 6.2- Produção
 - Ajudante de fogueiro
 - Oficial de automação, grau I
 - Oficial de eletricidade, grau I
 - Oficial de mecânica, grau I
 - Operador, grau II
 - Operador, grau I
 - Operador especializado, grau I
 - Operador de máquinas, grau II
 - Operador de máquinas, grau I
- 7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)
- 7.1- Administrativos, comércio e outros
 - Indiferenciado
 - Trabalhador de limpeza

Acordo de empresa entre a CTE - Central Termoelétrica do Estuário, Lda., e a FETESE-Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 2012.

- 1- Quadros superiores
 - Chefe de central de produção térmica
- 5- Profissionais qualificados
- 5.3- Produção
 - Operador de produção térmica/fogueiro

Acordo de empresa entre a EUROSCUT – Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S. A., e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 27, de 22 de Julho de 2012.

- 1- Quadros superiores
 - Encarregado de assistência e manutenção
 - Técnico oficial de contas
 - Técnico de telemática e eletricidade
- 2- Quadros médios
- 2.1- Técnicos administrativos
 - Técnico administrativo-financeiro
- 3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa
 - Supervisor do centro de controlo de tráfego
- 4- Profissionais altamente qualificados
- 4.1- Administrativos, comércio e outros
 - Fiel de armazém
 - Técnico administrativo
 - Técnico de informática
- 4.2- Produção
 - Operador de equipamentos especiais
- 5- Profissionais qualificados
- 5.1- Administrativos
 - Operador do centro de controlo de tráfego
 - Rececionista
- 5.3- Produção
 - Oficial de conservação e manutenção
 - Oficial de telemática e eletricidade
- 6- Profissionais semiqualeificados (especializados)
- 6.1- Administrativos, comércio e outros
 - Oficial de assistência e vigilância
 - Trabalhador de limpeza
- 6.2- Produção
 - Ajudante de conservação e manutenção

Acordo de adesão entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras ao contrato coletivo entre a ASCOOP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a mesma federação sindical e outras

A ADCP – Associação das Adegas Cooperativas de Portugal por um lado, e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a ASCOOP – Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, com Texto Consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 9 de 8 de Março de 2010. Para cumprimento das alíneas c) e g), do número 1, do Artigo 492.º, da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, a presente adesão estima-se que abrangerá cerca de 100 empregadores e 1.490 trabalhadores em todo o território continental de Portugal e Regiões Autónomas da Madeira e Açores.

Lisboa, 15 de Junho de 2012.

Pela ADCP – Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

José Bernardo Nunes, mandatário.

Pela FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

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

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Declaração

Sindicatos filiados na FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

- CESP – Sindicato dos Transportes do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas
- STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta

FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul
- SINTAB – Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal
- STIANOR – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte
- STIAC – Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas
- SABCES – Açores – Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores

A FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
- STRUN – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte
- STRAMM – Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta
- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria
- SNTSF – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário
- OFICIAIS/MAR – Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante
- SIMAMEVIP – Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Depositado em 23 de Julho de 2012 a fl. 128 do livro n.º 11, com o n.º 62/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária de 22 de junho de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22/3/2004; no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 23, de 22/6/2006 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22/5/2012.

Artigo 5.º - A

Direito de tendência e regulamentação

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização - aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINAPOL é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindical. O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral;

b) Conteúdo - as tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINAPOL;

c) Âmbito - cada tendência constitui uma formação integrante do SINAPOL, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

d) Poderes - os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

e) Constituição - a constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

f) Reconhecimento - só será reconhecido as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia geral;

g) Associação - cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 5.º - B

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINAPOL;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam acções de formação sócio-sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Evitar quaisquer acções que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Artigo 76.º

Delegados sindicais

1- O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da actividade sindical no local de trabalho, representando os associados perante a direcção.

2- Será eleito por sufrágio efectuado pelos sócios, pelo menos um delegado sindical por cada unidade orgânica da Polícia de Segurança Pública, seja ela comando, departamento, divisão, núcleo, secção, esquadra, serviço, estabelecimento de ensino ou outra forma de unidade orgânica que venha a ser criada.

3- O regulamento eleitoral dos delegados sindicais é aprovado em regulamento interno.

4- No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

5- Os delegados sindicais podem ser destituídos das seguintes formas:

a) Por escrutínio directo e secreto;

b) Por decisão de dois terços da direcção, em concordância disposto nos estatutos;

c) Por decisão da assembleia geral por maioria simples, em

concordância disposto nos estatutos.

Artigo 122.º

Funcionamento e competências do conselho fiscal

1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2- O conselho fiscal delibera por maioria simples.

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir mensalmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando relatório sumário, que será apresentado à direcção nos dez dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de uma assembleia geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato, para a qual a direcção não tenha esclarecimento;

c) Assistir às reuniões da direcção, bem como dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção ou pelo presidente do SINAPOL;

d) Informar a assembleia geral sobre a situação económica e financeira do sindicato sempre que lhe seja oficiosamente solicitado;

e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como, sobre o orçamento ordinário;

f) que sejam requeridos;

g) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução;

h) Auxiliar o vice-presidente de finanças, sempre que lhe seja isso solicitado.

f) Proceder à eleição dos membros da mesa da assembleia geral no termos do artigo 20.º. Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os actos de verificação e inspecção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

4- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

5- Compete ao presidente do conselho fiscal designar e atribuir as funções de cada um dos membros daquele órgão bem como assinar todos dos documentos relativos às fiscalizações ou na sua ausência o vice-presidente do conselho fiscal.

6- Para os efeitos da lei e do presente estatuto do SINAPOL, os membros do conselho fiscal do SINAPOL não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

7- Os membros do conselho fiscal do SINAPOL são corpos gerentes do SINAPOL.

Registado em 23 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 316.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 68, a fl. 149 do livro n.º 2.

II - DIRECÇÃO

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

Direcção eleita em 6 e 7 de julho de 2012 para o mandato de 4 anos.

Alfredo Augusto Silva Santos, cartão do cidadão n.º 9754618.

Antonio Gomes Barbosa, cartão do cidadão n.º 5713237.

Antonio Mario Pinto Moreira, cartão do cidadão n.º 5776683.

Avelino Manuel Pereira Oliveira, cartão do cidadão n.º 06322476.

Carlos Adalberto Moreira, cartão do cidadão n.º 5678370.

Fernando Augusto Silva Ribeiro, cartão do cidadão n.º 6981036.

Fernando Oliveira Santos Rocha, cartão do cidadão n.º 5941477.

Jorge Manuel Monteiro Nunes, cartão do cidadão n.º 3861058.

Jose Fernando Ferreira Silva, cartão do cidadão n.º 03923558.

Jose Manuel Costa e Silva, cartão do cidadão n.º 7437311.

Jose Manuel Pinto Fernandes, cartão do cidadão n.º 9528980.

Jose Miguel Ferr. Gonçalves Santos, cartão do cidadão n.º 7718713.

Julio Cesar Santos Soares, cartão do cidadão n.º 10343845.

Julio Vitor Ramos Azevedo, cartão do cidadão n.º 07483103.

Manuel Duarte Almeida, cartão do cidadão n.º 3983094.

Manuel Fernando Teixeira da Rocha, cartão do cidadão n.º 3709678.

Manuel Rodrigues Ferreira, cartão do cidadão n.º 11277326.

Mario Filipe Silva Ramos, cartão do cidadão n.º 10855796

Mario Silva Mendes Almeida, cartão do cidadão n.º 03672057

Martinho Sousa Rocha Pinheiro, cartão do cidadão n.º 5944426.

Raul Jose Pereira Batista, cartão do cidadão n.º 10550344.

Sergio Manuel Moura, cartão do cidadão n.º 11119646.

Tiago Filipe Durães Alves, cartão do cidadão n.º 12871958.

Vitor Emanuel Santos Cabral, cartão do cidadão n.º 8214068.

Vitor Joaquim Soares Martins, cartão do cidadão n.º 10626295.

FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Direcção eleita em 22 de junho de 2012, para mandato de quatro anos.

Efetivos:

Alexandre Ricardo Cardoso Vicente, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11752700, de 20/2/2008, Setúbal.

António Ferreira Aires Grilo, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 06608515, válido até 14/5/2017.

António Filipe Gonçalves Mesquita, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11014330, válido até 6/1/2016.

Armando Manuel Grega Neves, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 07367379, válido até 27/12/2016.

Carlos Manuel Magalhães Neiva, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 09802154, válido até 21/6/2017.

Cidália Costa Pereira, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 08670968, válido até 6/3/2014.

Daniel Trindade Gonçalves, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 09030520, válido até 16/1/2016.

Domingos Pereira Salgado, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 08501602, válido até 9/3/2015.

Eduardo Alves da Rocha, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 07708933, de 24/6/2010, Viana Castelo.

Horácio Joaquim Fernandes Ferreira, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 5821829, de 14/1/1999, Lisboa.

Joaquim Fernando da Rocha da Silva, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 5840690, de 13/5/2015, Porto.

Jorge Manuel Gonçalves Vicente, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 4374776, de 22/8/2001, Coimbra.

José Manuel D'ascensão Tomás, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 4215223, válido até 19/12/2016.

José Manuel Martins de Carvalho, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10159097.

Maria De Fátima Marques Messias, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 6064945, de 15/6/2004, Lisboa.

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 2647735, de 21/4/2006, Lisboa.

Nelson Filipe Martins de Oliveira, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 12676992, válido até 30/4/2017.

Nuno Miguel da Costa Gonçalves, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11550176, válido até 23/9/2012.

Pedro Manuel Dias Lourenço, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10770129, de 8/1/2008, Leiria.

Pedro Manuel Pereira Milheiro, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 8941764, de 15/5/2008, Lisboa.

Pedro Miguel Pablo T. Silva J. Vicente, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 9020370, de 15/11/2005, Lisboa.

Pedro Miguel dos Santos Jorge, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11067711, válido até 25/3/2016.

Rogério Pereira da Silva, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 0301398, de 17/12/2006, Setúbal.

Sérgio Henrique Abreu da Graça, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 7782422, de 28/3/2006, Lisboa.

Susana Marina Cadete Santos Costa, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 09873602, válido até 18/3/2014.

Susete Conceição Ruivo Gomes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 9356055, válido até 15/6/2019.

Vítor Luís da Silva Otão, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 2510807, de 2/10/2012, Coimbra.

Suplentes:

Andreia Liberdade M. Carvalho S. Cruz, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10246378, válido até 5/11/2016.

Avelino Antunes de Sousa, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 6523152, de 12/3/2013, Porto.

Delfim Duarte Anacleto Simões, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 06002964, válido até 20/8/2015.

Fernando Manuel Simões Albuquerque, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 6431277, de 21/7/2000, Lisboa.

José da Silva Fernandes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 5887590, de 21/11/2000, Viana do Castelo.

Luís Martins Almeida, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 3838618, de 27/5/2008, Coimbra.

Mário António Pedro Mendonça, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 4987364, de 8/5/2012, Lisboa.

Nuno Gonçalo Santos S. Policarpo, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 09892576, válido até 2/9/2016.

Telmo João Gomes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10869757, válido até 22/10/2014.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ARAC - Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor - Alteração

Alteração aos estatutos aprovada em reunião de assembleia geral extraordinária de 19 de junho de 2012, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22/12/2010.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação, princípios enformadores e regime jurídico

1- A Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor (abreviadamente ARAC) é uma associação de empregadores, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado, estabelecidos no regime jurídico das associações empresariais aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2- A ARAC rege-se pelos presentes estatutos e demais legislação aplicável, em especial pelos artigos 167.º a 184.º do Código Civil.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- -----

2- Sempre que o conselho director nacional o entender conveniente, poderão criar-se delegações ou outra forma de representação social em qualquer ponto do território nacional.

Artigo 4.º

Fins da associação

1- São fins da ARAC:

a) -----

b) -----

c) -----

d) -----

e) -----

f) -----

g) -----

h) -----

i) -----

j) -----

l) Promover, participar e representar os associados em congressos, colóquios, simpósios e outras reuniões, tanto nacionais como internacionais e bem assim organizar viagens de carácter profissional para os seus associados, sempre que eventos nacionais ou internacionais o justifiquem;

m) -----

n) -----

o) -----

p) -----

2- -----

3- Não obstante a sua finalidade não lucrativa, nos termos definidos no corpo do artigo 1.º destes estatutos, a associação, para a realização dos seus fins, poderá participar em actividades acessórias, não proibidas por lei que, directa ou indirectamente, lhe propiciem captação de fundos para a satisfação das suas necessidades e lhe possibilitem uma mais ampla prestação de serviços aos seus associados.

CAPÍTULO II

Admissão, suspensão e perda da qualidade de associado, membro aliado e membro honorário

Artigo 6.º

Aquisição da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1- A aquisição da qualidade de associado e membro aliado verifica-se com a aceitação, pela comissão executiva do pedido de inscrição.

2- O pedido de admissão processar-se-á mediante formulário de inscrição preenchido, assinado e autenticado pelo interessado e dirigido ao secretário geral da ARAC.

3- Não satisfazendo o candidato, para o exercício da sua ou suas actividades, as condições impostas pela lei, pelos presentes estatutos ou pelos regulamentos da associação o pedido de inscrição será recusado.

4- A recusa de admissão será comunicada ao candidato por correio registado no prazo de 15 dias.

5- Da recusa de admissão ou anulação de inscrição de associado pelo conselho director nacional cabe recurso para a assembleia geral a interpor pelo candidato no prazo de 15 dias a partir da data da recepção da respectiva comunicação.

6- A aquisição da qualidade de membro honorário verifica-se através de decisão do conselho director nacional, nos termos do artigo 24.º, n.º 2 alínea z) dos presentes estatutos.

Artigo 7.º

Direitos dos associados, dos membros aliados e dos membros honorários

1- -----

a) -----

b) -----

c) -----

d) -----

e) -----

f) -----

g) Obter o patrocínio da associação na defesa dos seus legítimos direitos desde que sejam comuns a todos os associados, cabendo ao conselho director nacional a atribuição dessa qualidade e sendo tal deliberação inimpugnável.

2- -----

a) -----

b) -----

c) -----

d))-----
3- -----

Artigo 8.º

Deveres dos associados e membros aliados

1- -----
a) -----
b) -----
2- -----
a) -----
b) -----
c) -----
d) -----
e) -----
f) -----

g) Prestar ao conselho director nacional e à comissão executiva todas as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para completa realização dos fins da associação, quando tal não afecte o núcleo de informações de carácter confidencial de cada associado;

h) As comunicações referidas nas alíneas d), e) e f) serão feitas no prazo máximo de 30 dias contados da data em que o facto se verifique, ou nos termos da lei que estiver em vigor, em cada momento;

i) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos com a sua representação pela associação;

j) Acatar as resoluções dos órgãos da associação;

l) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1- -----
a) -----
b) Os associados, membros aliados ou membros honorários que sejam demitidos pelo conselho director nacional por incumprimento dos seus deveres ou deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados por atitudes ou acções manifestadas ou, praticadas e que sejam atentatórias do prestígio da associação;
c) -----
d) -----
2- -----
3- -----

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Infracções disciplinares

Artigo 12.º

Sanções disciplinares

Artigo 13.º

Processo disciplinar

1- -----
2- -----

3- Compete à comissão executiva a organização do processo disciplinar referido no número anterior, podendo qualquer associado participar, por escrito e devidamente identificado, a existência de infracções disciplinares de que tenha conhecimento.

4- -----
5- Das sanções aplicadas cabe recurso para a assembleia geral que vier a realizar-se e da deliberação desta para os tribunais competentes.

6- O conselho director nacional da associação pode determinar que o infractor fique suspenso do exercício dos cargos associativos até à conclusão do processo, a qual deverá ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

CAPÍTULO IV

Composição, eleição e funcionamento dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos da associação

1- São órgãos da associação o conselho director nacional, a comissão executiva, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral.

2- Os órgãos da associação são eleitos por voto secreto entre os associados reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com excepção da comissão executiva que é designada nos termos do artigo 27.º, n.º 2.

3- O conselho director nacional poderá, em função do desenvolvimento do sector, criar outras secções além das previstas no artigo 21.º, as quais terão, todavia, um papel consultivo.

4- Para além dos órgãos referidos, poderão ser criadas delegações regionais, nos termos que vierem a ser definidos em assembleia geral.

5- A duração dos mandatos é de três anos, sem prejuízo do exercício de funções até à tomada de posse dos novos eleitos.

6- Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos eleitos.

Artigo 15.º

Destituição dos órgãos sociais

1- O conselho director nacional, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação, em escrutínio secreto, da respectiva assembleia geral.

2- A comissão executiva poderá ser destituída a qualquer tempo pelo conselho director nacional, que no mesmo acto deverá nomear nova comissão executiva substitutiva.

3- A deliberação prevista no n.º 1, para ser válida, carece de ser aprovada, pelo menos, por dois terços do total dos votos dos associados presentes em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 16.º

Gestão da associação

1- Quando a destituição prevista no artigo anterior abranger o conselho director nacional, a assembleia geral que o deliberou deverá designar, também por escrutínio secreto, uma comissão composta de um presidente e cinco vogais, nos termos dos presentes estatutos, encarregada de gerir a associação até à tomada de posse do novo conselho director nacional, tendo o presidente daquela comissão voto de qualidade.

2- -----
3- -----

SECÇÃO II

Das eleições e do exercício dos cargos dos eleitos

Artigo 17.º

Eleições

1- -----
2- -----
3- -----
4- -----
5- -----
6- -----
7- -----
8- -----
9- -----
10- -----
11- -----
12- -----
a) -----
b) -----
c) -----
13- -----
14- -----
15- -----
16- -----
17- -----

18- No caso de destituição, substituição, falta ou impedimento definitivo para completar o mandato por parte de

qualquer membro dos órgãos sociais, realizar-se-á uma eleição extraordinária, devendo o conselho director nacional indicar o membro a eleger, o qual será eleito em reunião da assembleia geral a convocar para o efeito.

Artigo 18.º

Candidaturas

1- -----

2- Podem apresentar listas de candidaturas o conselho director nacional e grupos de pelo menos 18 associados.

3- Torna-se, porém, obrigatória a apresentação de candidatura pelo conselho director nacional se até ao prazo de 10 dias, estabelecido no n.º 1 deste artigo, não houver outras listas apresentadas por grupo ou grupos de sócios.

4- A apresentação consiste na entrega ou envio ao secretário geral das listas de candidaturas para a mesa da assembleia geral, o conselho director nacional e o conselho fiscal, sendo a comissão executiva designada nos termos do artigo 27.º, n.º 2.

5- As listas têm que conter a designação dos membros a eleger nos respectivos cargos, subscritas por aqueles que as integram e com termos de aceitação individuais ou colectivo dos candidatos, devendo ser comprovados pelo secretário geral.

6- Das listas de candidaturas deverão constar os nomes das empresas e seus representantes, aos quais caberá o exercício dos cargos em caso de eleição.

7- Cada uma das listas será acompanhada do respectivo programa de acção.

8- As listas de candidaturas devem estar completas para os diversos cargos e órgãos da associação, sem o que não serão aceites, e serão identificadas por letras, segundo a ordem da sua apresentação.

9- Aos proponentes serão passados termos de recebimento rubricados pelo secretário geral.

Artigo 19.º

Diligência e assiduidade no exercício dos cargos

1- Os eleitos devem exercer os respectivos cargos com zelo e assiduidade.

2- É infracção ao número anterior a não presença em cinco reuniões consecutivas ou doze interpoladas de órgão directivo, salvo quando seja justificada fundamentadamente e a justificação aceite.

Artigo 20.º

Gratuidade dos cargos sociais

Salvo decisão em contrário da assembleia geral, tomada por maioria de três quartos dos sócios, todos os cargos electivos são exercidos gratuitamente, sem prejuízo do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas de transportes e outras despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas e aceites pela comissão executiva.

SECÇÃO III

Organização interna

Artigo 21.º

(Antigo artigo 19.º)

Secções e divisões

- 1- -----
- 2- A criação e a extinção das secções que não compõem o conselho director nacional compete àquele, cabendo recurso para a assembleia geral.
- 3- -----
- 4- -----

SECÇÃO IV

Conselho director

Artigo 22.º

(Antigo artigo 20.º)

Composição

- 1- O conselho director nacional é um órgão colegial composto por um número ímpar de membros, dos quais:
 - a) Um presidente;
 - b) Um vice-presidente;
 - c) Um elemento da secção de locação de longo prazo;
 - d) Um elemento da secção de locação de curto prazo;
 - e) Um elemento da secção de locação de veículos de mercadorias e veículos de características especiais;
 - f) Um representante da região norte;
 - g) Um representante da região centro;
 - h) Um representante da região da grande Lisboa;
 - i) Um representante da região sul.
- 2- O conselho director nacional é coadjuvado pelo secretário geral, que participará nas suas reuniões e auxiliará na condução dos trabalhos, não dispondo, no entanto, de direito a voto.
- 3- O conselho director nacional pode atribuir ao secretário geral funções de representação da ARAC.

Artigo 23.º

(Antigo Artigo 21.º)

Competência do presidente e vice-presidente do conselho director nacional

- 1- Compete ao presidente do conselho director nacional:
 - a) -----
 - b) Convocar o conselho director nacional e presidir às reuniões;
 - c) -----
 - d) -----
- 2- -----
- 3- Ao presidente ou a dois vogais da comissão executiva, ou a um vogal da comissão executiva e ao vice-presidente do conselho director, compete a constituição de mandatários

judiciais, conferindo-lhes poderes forenses quergerais, quer especiais.

4- O presidente ou o vice-presidente do conselho director nacional poderão atribuir ao secretário geral funções de representação da associação gerais ou especiais.

Artigo 24.º

(Antigo artigo 22.º com alterações)

Competências

- 1- O conselho director nacional dispõe de amplos poderes para assegurar a representação e a gestão da associação.
- 2- Compete ao conselho director nacional, designadamente:
 - a) Nomear a comissão executiva
 - b) Gerir a associação;
 - c) Criar os serviços da associação;
 - d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
 - e) Admitir associados e aceitar a perda da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário;
 - f) Elaborar anualmente uma proposta de relatório e contas do exercício, de programa de actividades e de orçamento;
 - g) Aprovar anualmente o programa de actividades, o orçamento e o relatório e contas do exercício;
 - h) Fixar, ouvidos os membros das secções, os critérios de determinação das quotas e os níveis de contribuição para os fundos da associação;
 - i) Aplicar sanções nos termos destes estatutos e do regulamento interno;
 - j) Contrair empréstimos em nome da associação, com parecer favorável do conselho fiscal;
 - h) Aprovar regulamentos internos sobre matéria da sua competência e propor aqueles cuja aprovação seja competência específica de outro órgão;
 - i) Constituir grupos de trabalho para o auxiliar na execução das suas funções;
 - j) Convocar os sócios para reuniões de estudo;
 - l) Estabelecer o critério da quotização e fixar as quotas a pagar pelos sócios e membros aliados;
 - m) Negociar convenções colectivas de trabalho com sindicatos da actividade;
 - n) Aprovar as convenções colectivas de trabalho;
 - o) Exercer as acções disciplinares previstas nos artigos 11.º a 13.º dos presentes estatutos;
 - p) Representar a associação em juízo e fora dele;
 - q) Deliberar e aprovar a criação de formas legais de representação onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos seus objectivos;
 - r) Propor à assembleia geral alterações aos estatutos;
 - s) Requerer aos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal a convocação de reuniões extraordinárias destes órgãos sempre que julgue conveniente;
 - t) Organizar e manter o registo dos associados;
 - u) Elaborar os cadernos eleitorais;
 - v) Aceitar donativos, fundos e legados que venham a ser atribuídos à associação;
 - x) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens da associa-

ção, mediante prévia autorização da assembleia geral, desde que se trate de bens imóveis;

z) Conceder mediante regulamento próprio, distinções honoríficas a pessoas singulares ou colectivas que hajam prestado serviços relevantes no sector do aluguer de automóveis sem condutor e outros com este relacionados e atribuir a qualidade de associados honorários aos associados efectivos ou aliados que procedam por forma a merecer a distinção, bem como retirar tal qualidade quando o merecimento cesse;

aa) Promover a realização dos fins da associação e defesa do sector do aluguer de veículos sem condutor e bem assim os que respeitam à defesa e salvaguarda dos seus direitos e interesses dos seus membros.

Artigo 25.º

(Antigo artigo 23.º com alterações)

Reuniões e vinculação

1- O conselho director nacional reúne ordinariamente pelo menos uma vez por trimestre e extraordinariamente quando o presidente o julgue necessário ou tal lhe seja solicitado pelo secretário geral ou pela maioria dos seus membros.

2- O conselho director nacional só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, ou com a presença do presidente e de mais três dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate sempre que o número de presenças assim o exija.

3- De todas as decisões serão elaboradas actas, as quais deverão ser assinadas pelo presidente, pelo vice-presidente ou por dois vogais na reunião seguinte.

4- A associação obriga-se pela assinatura de dois membros do conselho director nacional, dos quais um obrigatoriamente terá que ser também membro da comissão executiva;

5- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente do conselho director nacional, ou em seu nome, por qualquer outro membro da comissão executiva ou ainda pelo secretário geral.

Artigo 26.º

Responsabilidade

Os membros do conselho director nacional respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

SECÇÃO V

Comissão executiva

Artigo 27.º

Composição e forma de designação

1- A comissão executiva é o órgão colegial restrito encarregue de executar as deliberações do conselho director nacional e assegurar a gestão corrente da associação, de acordo com as linhas estratégicas definidas por aquele órgão.

2- Compõem a comissão executiva o presidente e o vice-presidente do conselho director nacional, por inerência e por

mais três membros daquele órgão por ele designado na primeira reunião depois da tomada de posse, dispondo o presidente de voto de qualidade.

3- O secretário geral coadjuva igualmente a comissão executiva, que nele pode subdelegar competências que lhe tenham sido delegadas pelo conselho director nacional.

4- O secretário geral participará nas reuniões da comissão executiva, auxiliando na condução dos trabalhos, mas não dispondo de direito a voto.

Artigo 28.º

Competências da comissão executiva

Além da competência própria prevista no n.º 1 do artigo anterior, consideram-se delegadas na comissão executiva, com possibilidade de avocação, as competências do conselho director nacional previstas no artigo 24.º, n.º 2, alíneas b), d), e), l), m), n), o), u), v), z) e aa).

Artigo 29.º

Relações da comissão executiva com o conselho director nacional

A comissão executiva informará trimestralmente o conselho director nacional sobre a situação da associação, e a evolução dos principais indicadores de gestão, no âmbito dos respectivos planos operacionais, referindo, nomeadamente, as actividades realizadas nesse período.

SECÇÃO VI

(Antiga secção V)

Conselho fiscal

Artigo 30.º

(Antigo artigo 24.º)

Composição

1- O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais eleitos pela assembleia geral eleitoral.

2- -----

Artigo 32.º

(Antigo artigo 26.º com alterações)

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez em cada ano civil e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, pelos dois vogais ou a pedido do presidente do conselho director nacional.

2- -----

3- -----

SECÇÃO VII

(Antiga secção VI)

Assembleia geral

Artigo 33.º

(Anterior artigo 27.º)

Composição

Artigo 34.º

(Anterior artigo 28.º com alterações)

Competências e atribuições

Compete à assembleia geral:

- a) -----
- b) -----
- c) -----
- d) -----
- e) -----
- f) -----
- g) -----
- h) Destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal, o conselho director nacional ou qualquer dos membros dos órgãos da associação.
- i) Apreciar o recurso da aplicação de sanções pelo conselho director nacional;
- j) -----
- l) -----
- m) -----

Artigo 35.º

Competências da mesa da assembleia geral e do seu presidente

1- Compete à mesa da assembleia geral, para além da orientação e disciplina dos trabalhos, deliberar sobre os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais, em conformidade com o regulamento eleitoral, sem prejuízo de recurso nos termos legais.

2- Incumbe, especificamente, ao presidente da mesa:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir o funcionamento da assembleia;
- b) Assinar as actas com os restantes membros da mesa presentes na assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros dos corpos sociais eleitos;
- d) Rubricar todos os termos de abertura e de encerramento dos livros de actas da associação;
- e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
- f) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

Artigo 36.º

(Antigo artigo 29.º)

Convocatória e agenda

Artigo 37.º

(Antigo artigo 30.º)

Reuniões e modo de deliberação

1- A assembleia geral reúne, ordinariamente, no 1.º trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa do conselho director nacional, do conselho fiscal ou a requerimento de um número de associados que represente não menos de 20% do total de votos.

- 2- -----
- 3- -----
- 4- -----
- 5- -----
- 6- -----
- 7- -----
- 8- -----
- 9- -----
- 10- -----
- 11- -----
- 12- -----
- 13- -----
- 14- -----
- 15- As actas são assinadas pelo presidente da mesa, ou por quem o substitua.

CAPÍTULO V

Regime de administração financeira, orçamento e contas

Artigo 41.º

(Antigo artigo 34.º)

Orçamentos

- 1- -----
- 2- Os orçamentos são elaborados pelo conselho director nacional e devem conter, por verbas separadas, o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para cada ano de exercício.

Artigo 42.º

(Antigo artigo 35.º)

Contas

- 1- O conselho director nacional submeterá, anualmente, até 31 de Março, à assembleia geral, com o parecer do conselho fiscal, o relatório e as contas da gerência do ano anterior.
- 2- O saldo da conta de gerência terá a aplicação deliberada pela assembleia geral; no entanto, 10% daquele saldo reverterão obrigatoriamente para o fundo de reserva utilizado na cobertura de eventuais prejuízos.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

(Proposta de alteração de designação)

Artigo 44.º

(Antigo artigo 37.º)

Dissolução e liquidação

1- -----

2- -----

3- Para efeitos do disposto no artigo anterior, não é admitido o voto por procuração.

Artigo 45.º

Contagem de prazos

Na contagem dos prazos previstos nos presentes estatutos, contam-se sábados, domingos e feriados, regendo em tudo o mais o artigo 279.º do Código Civil.

Artigo 46.º

Eleições e manutenção em funções dos órgãos sociais cessantes

Para dar cumprimento ao disposto na nova versão dos Estatutos, os órgãos sociais actualmente em funções manter-se-ão em exercício até final de 2012, devendo ser eleitos os novos órgãos no primeiro semestre de 2013, nos termos do artigo 17.º, n.º 2.

A presidente da mesa da assembleia geral, *Ana Tomé* - O presidente do conselho director, *João de Sousa Brás*.

Registado em 27 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 111 do livro n.º 2.

ANACS - Associação Nacional de Agentes Corretores de Seguros - Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 27 de Março de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª Série, n.º 15, de 15/8/1994, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 11/1/2001, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15/3/2006 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15/7/2006.

Alteração dos artigos 4.º e 26.º dos estatutos

Artigo 4.º

A associação tem sede na Rua de Xabregas, lote A, piso 2, sala 89, 1900-440 Lisboa, podendo todavia estabelecer

delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 26.º

1- A representação e gerência associativa são confiadas à direção, composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes.

2- Na ausência ou impedimento do presidente da direção, as suas funções serão desempenhadas pelo vice-presidente.

Registado em 19 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 111 do livro n.º 2.

Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de março de 2003, foi deliberada a extinção voluntária da Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR.

Assim, nos termos da alínea b) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, atualmente denominada Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR, efetuado em 20 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Comercial de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa - Cancelamento

Por sentença proferida em 14 de maio de 2012, transitada em julgado em 27 de junho de 2012, no âmbito do processo n.º 141/12.1TVLSB que correu termos na 4.ª Vara Cível de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a Associação Comercial de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Comercial de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa, efetuado em 27 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

APICER- Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica

Direcção eleita em 29 de junho de 2012, para mandato de três anos.

Direcção

Efectivos:

Presidente - Duarte Manuel Palma Leal Garcia - Aleluia - Cerâmicas, S. A.

Vice-presidentes - Dr. Marcelo Franco de Sousa - Matcerâmica - Fabrico de Louça, S. A., Eng.º José Carlos Martins - Cliper Cerâmica, S. A., Eng.º Jorge Costa de Jesus Vieira - Roca, S. A., Dr. Eduardo Manuel de Brito e Veiga - Cerâmica Sotelha, S. A.

Suplentes:

Carlos Alberto Vieira Faria - Faria & Bento, L.^{da}, Dr. João Manuel Sottomayor Megre - Cerâmica de São Paulo, S. A.

APCC - Associação Portuguesa de Contact Centers

Eleição da direcção, realizada em 23 de maio de 2012, para mandato de dois anos (biénio 2012/2013).

Direcção

Presidente - OPTIMUS S. A., com sede no Lugar do Espido, via norte, Maia, NIPC n.º 502 604 751, representada por João Alberto Veríssimo Centeno, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 9316774.

Vice-presidente: 3 C CUSTOMER CONTAC CENTER - Consultadoria em Difusão e Telecomunicações, S. A., NIPC n.º 505 173 700, com sede social na Av.^a José Malhoa, n.º 21, 1070-157 Lisboa, representada por José Paulo Ramalho Ortigão Delgado, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 06031252.

Vogal - E.S. CONTACT CENTER GESTÃO DE CALL CENTERS S. A., com sede na Av.^a Infante D. Henrique, 343, 1800-218 Lisboa representada por Pedro Miguel Romão Champalimaud.

Vogal - PT CONTACT, S. A., com sede na Av.^a Afonso Costa, n.º 4, 1900-034 Lisboa, NIPC n.º 500268088, representada por Isabel Maria Cardoso Telles Palhinha, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 4565378, emitido em 5/11/2005 em Lisboa.

Vogal - PLURIMARKETING - TELEMARKETING E MARKETING DIRECTO, S. A., com sede na Rua Alexandre Braga, 25-B, 1150-003 Lisboa, NIPC n.º 503245933, representada por Carlos Moreira.

FIPA – Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares

Direcção eleita em 16 de maio de 2012, para mandato de três anos.

Presidente - APIAM (Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais, Naturais e de Nascente), representada por Jorge Manuel Tomás Henriques, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 2528563.

Vice-presidente - APIM (Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas), representada por Rui de Castro Fontes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 2722483.

Vice-presidente - ANIGOM (Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados), representada por Dante Pupo Lacerda Dias, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 1084669.

Vogal - PROBEB (Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas), representada por: Juan Carlos Ramonell Rio, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 14899612 - M.

Vogal - ANCIPA (Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares), representada por João Alexandre Gomes Sobral Pontes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 9170104.

Vogal - IACA (Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais), representada por José Filipe Ribeiro dos Santos, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 2712612.

Vogal - ANIL (Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios), representada por Cláudio Cattaneo, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º NA 2390877.

Vogal - Nestlé Portugal, representada por Deolinda Isabel Santos Nunes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 7020634.

Vogal - Sumol+Compal, representada por João Paulo Duque Pereira Monteiro Marques, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 5153760.

AICR – Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes - Alteração

Nos termos e para os efeitos do artigo 454.º do Código do Trabalho e conforme deliberação da assembleia geral da AICR – Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes, realizada em 25 de junho de 2012, procedeu-se a alteração da composição da direcção eleita em 20 de abril de 2010 para o mandato de 3 anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35, de 22 de setembro de 2010, tendo sido

eleitos três membros, dois deles em substituição dos membros Sr. José Carlos Leal Ribas (SICOR - Sociedade Industrial de Cordoaria, S. A.) e Dr. José Luís da Silva Fonseca (Manuel Rodrigues D'Oliveira Sá & Filhos, S. A.), sendo a identidade dos membros da direcção agora a seguinte:

Presidente - Lankhorst Euronete Portugal, S.A., representada pela Dr.ª Maria de Lurdes Guerreiro Gramaxo Rozeira

Vogal - Sicor - Sociedade Industrial de Cordoaria, S. A., representada pelo Dr. Pedro Manuel Baptista Rodrigues

Vogal - Exporplás - Indústria de Exportação de Plásticos, S. A., representada pelo Dr. Francisco Manuel Martins Soares.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Orfeão de Leiria Conservatório de Artes

Constituição e estatutos aprovados em 22 de fevereiro de 2012.

CAPÍTULO I

Princípios gerais - colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Orfeão de Leiria Conservatório de Artes (OL CA).

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do OL CA.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada AGT;

b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT;

CAPÍTULO II

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 3.º

Assembleia geral de trabalhadores

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores do OL CA reunidos em plenário previamente convocado nos

termos destes estatutos.

Artigo 4.º

Competência da AGT

1- Compete à AGT:

a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT.

b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos, ou constantes da ordem de trabalhos aprovada;

c) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do colectivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma recta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação directa, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 5.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria ou de pelo menos de 25% dos trabalhadores do OL CA.

2- Os requerimentos formulados pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta da ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória à direcção do OL CA.

Artigo 6.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória, subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos

meios de comunicação interna instituídos pelo OL CA, com antecedência mínima de 15 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso da convocatória resultar de requerimento de pelo menos 25% dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 15 dias, contados da data de recepção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessário para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 10.º destes estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 7.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de Julho, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

Artigo 8.º

Mesa da AGT

1- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros, eleitos por escrutínio secreto:

- a) Um membro da CT e dois secretários;
- 2- A CT elege o respectivo membro da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.
- 3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.
- 4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do n.º 1, no início de cada AGT, bem como os secretários.

Artigo 9.º

Competência da mesa da AGT

- 1- Ao presidente da mesa compete:
 - a) Abrir e encerrar os trabalhos da AG;
 - b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
 - c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
 - d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AG.
- 2- Aos secretários compete:
 - a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
 - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;
 - d) Servir de escrutinador no caso de votações;
 - e) Redigir as actas da assembleia.
- 3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 10.º

Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 48 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

3- A classificação da natureza urgente, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos 20 trabalhadores do OL CA ou uma hora mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- É exigida maioria de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à excepção do disposto no número seguinte.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição das CT e, sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.
- 4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo colectivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no ministério competente.

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

Artigo 15.º

Início de actividade

A CT só pode iniciar a sua actividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição junto do ministério competente.

Artigo 16.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respectivos serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f) Propor aos trabalhadores formas concretas de actuação;
- g) Desenvolver a acção necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição colectivas;
- h) Propor à administração a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;

Artigo 17.º

Deveres da CT

1- No exercício das atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Requerer à direcção do OL CA o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores do OL CA na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

2- A CT não pode prejudicar o normal funcionamento do

órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

Artigo 18.º

Relações com as organizações sindicais

O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 19.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do OL CA.

Artigo 20.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos do OL CA e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão do OL CA e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade do OL CA, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa
- d) Apresentar aos órgãos competentes do OL CA sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direcção e fiscalização do OL CA e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Reuniões com a direcção do OL CA

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direcção do OL CA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Conteúdo do direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos e relatório de actividade;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;

- e) Projectos de reorganização do serviço;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, à direcção do OLCA.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os actos previstos na lei, designadamente os seguintes actos do OLCA:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos do OLCA;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do OLCA;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do OLCA;

f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do OLCA ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de 5 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 21.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 24.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, respectivamente, ao à direcção do OLCA, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à recepção de informações nas reuniões previstas no artigo 21.º.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da actividade da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Reuniões no OLCA

1- A CT têm o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da actividade no caso de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para efeitos do n.º 2, a CT é obrigada a comunicar à direcção do OLCA a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Acção da CT no interior do OLCA

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 28.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo OLCA.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio electrónico interno, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do OL CA, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pela direcção do OL CA.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter da direcção do OL CA os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

CAPÍTULO V

Protecção especial dos trabalhadores

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Os membros da CT beneficiam de um crédito de horas mensais de acordo com a lei em vigor, para o exercício da sua actividade.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Nos termos da lei, a CT pode optar:

a) Por um montante global que é apurado pela seguinte fórmula: $C = n \times 25$, em que C é o crédito de horas e n o número de membros da CT; ou

b) Por dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente do crédito referido no n.º 1.

5- A opção prevista no número anterior tem de ser tomada por unanimidade.

6- No caso da alínea a) do n.º 4, a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da CT não poderá exceder quarenta horas mensais por cada um.

7- Os membros das CT estão obrigados, para além dos limites estabelecidos no n.º 1, e ressalvado o disposto nos n.os 2 a 5, à prestação de trabalho nas condições normais.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exer-

cício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

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

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

2- Não obstante, podem beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

Artigo 34.º

Tratamento mais favorável

1- As atribuições, competências, garantias e os direitos reconhecidos à CT e aos seus membros, podem ser alargados por acordo ou convenção colectiva se for assegurado um regime mais favorável para aqueles.

2- Esse alargamento tem como fonte os princípios gerais do direito de trabalho, não podendo efectivar-se se for total ou parcialmente contrário a normas de carácter imperativo.

CAPÍTULO VI

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 35.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede do OL CA, sito na Avenida 25 de Abril, 2400-265 Leiria.

Artigo 36.º

Composição

A CT é composta por 3 membros.

Artigo 37.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de dois anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 38.º

Perda de mandato

O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

Artigo 39.º

Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por direito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de 2, haverá lugar à intervenção da comissão eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de trinta dias.

Artigo 40.º

Coordenação da CT

1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador e dois secretários, por voto directo e secreto.

2- O coordenador da CT definirá qual dos restantes membros da CT ficará incumbido de o substituir nos seus impedimentos.

Artigo 41.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 42.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples.

2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no acto, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 43.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 44.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pela coordenação da CT que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 45.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 46.º

Funcionamento da CT

1- Compete ao coordenador:

a) Representar a CT;

b) Promover as reuniões ordinárias da CT nos termos dos estatutos;

c) Promover as reuniões com a direcção do OL CA;

d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;

e) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as actas das reuniões da CT depois de aprovadas;

f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do colectivo ou a entidades estranhas ao colectivo.

2- Compete aos secretários:

a) Elaborar o expediente referente à reunião;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

c) Servir de escrutinadores no caso das votações;

d) Redigir as actas da CT.

Artigo 47.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

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

Artigo 48.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua actividade.

CAPÍTULO VII

Regulamento eleitoral para a eleição da CT

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores do OL CA são eleitores e elegíveis.

Artigo 50.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é individual, universal, directo e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores.
- 3- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de HONDT.

Artigo 51.º

Caderno eleitoral

1- O OL CA deve entregar os cadernos eleitorais aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado, nomeadamente através da *intranet*.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do OL CA e, sendo caso disso, agrupados por unidades orgânicas, à data da convocação da votação.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2- Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3- Na impossibilidade de a CE ser constituída nos termos do n.º 1, a mesma é constituída:

a) Até ao fim do prazo definido para a aceitação das listas concorrentes, por três representantes dos trabalhadores que convocam a eleição, um dos quais presidirá;

b) Após a aceitação das listas concorrentes, por mais um representante de cada uma das listas.

Artigo 53.º

Data da eleição

1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 39.º

2- A primeira eleição para a Comissão de Trabalhadores, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvando o disposto no artigo seguinte.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 22 dias sobre a respectiva data.

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

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE remete uma cópia da convocatória à direcção do OL CA, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por e-mail ou por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2- O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 25 % dos trabalhadores do OL CA caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes Estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 56.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à Comissão de Trabalhadores as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 10 dos trabalhadores do OL CA, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente à mesma estrutura.

3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, ou seja, deverão apresentar o número de elementos efectivos previstos nestes estatutos e elementos suplentes que não deverão ser em número inferior a um terço dos efectivos nem superior ao número de efectivos.

4- Não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

5- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 57.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior. Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome e a unidade orgânica a que pertencem.

3- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

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

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

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

2- A CE dispõe do prazo máximo de 5 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 5 dias a contar da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica a aceitação de candidaturas, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º.

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

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

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

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

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

2- A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho do OL CA.

3- A votação inicia-se às 12 horas e termina às 19 horas.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

Artigo 62.º

Secções de voto

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, existirá

uma mesa de voto.

2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.

3- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

4- Cada lista pode designar um representante em cada mesa para acompanhar a votação.

5- A localização e composição de cada mesa de voto serão oportunamente divulgadas a todos os trabalhadores.

Artigo 63.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de formato A5, impressos em papel liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos para a votação fica a cargo das mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

Artigo 64.º

Acto eleitoral

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

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças ao acto de votação devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- Os cadernos eleitorais devem conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 65.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco aquele cujo boletim não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo aquele cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido assinalado no quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) Tenha sido cortado ou feito qualquer desenho ou rasura, tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita

qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 66.º

Acta

1- De tudo o que se passar na votação é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto é por eles assinada e rubricada.

2- Uma cópia da acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

Artigo 67.º

Apuramento global

1- O apuramento global da votação é feito pela CE.

2- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é por assinada e rubricada por todos.

Artigo 68.º

Publicidade e registo

1- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respectiva acta no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los à direcção do OL CA.

2- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério competente o registo da constituição da CT e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os Estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério competente o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 69.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Registado em 24 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 120, a fl. 178 do livro n.º 1.

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, S. A. - Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em 21 de junho de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, 1.ª Série, de 8/5/2004.

Título I

ORGANIZAÇÃO, COMPETÊNCIA E DIREITOS

CAPÍTULO I

Formas de organização

SECÇÃO I

Âmbito e direitos

Artigo 1.º

Âmbito

1 – O âmbito dos presentes estatutos respeita a todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a SPdH, S. A., na área geográfica que abrange o continente e as Regiões Autónomas da Madeira e Porto Santo ou que, embora vinculados a essas áreas, estejam deslocados no estrangeiro ao serviço da empresa.

2- Os trabalhadores organizam-se e actuam pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da SPdH S. A., a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores

1- Os trabalhadores exercem directamente, ou através dos seus órgãos representativos legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- São direitos dos trabalhadores:

a) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores (CT), de subcomissões de trabalhadores, ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

b) Subscrever projectos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidatura e convocatórias;

c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação da lei, dos estatutos ou do regulamento eleitoral;

d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;

e) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

Artigo 3.º

Órgãos dos trabalhadores

São órgãos dos trabalhadores:

- a) Assembleia geral.
- b) Comissão de Trabalhadores (CT).
- c) Subcomissões de trabalhadores (Sub-CT).

SECÇÃO II

Assembleia geral – Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores com vínculo permanente e não permanente da SPdH, S. A., nas condições referidas no n.º 1 do artigo 1.º e reúne-se normalmente na sede da empresa, sita no Aeroporto de Lisboa.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Acompanhar e decidir sobre a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos, e na lei;
- d) Eleger e destituir a todo o tempo os representantes dos trabalhadores em órgãos estatutários da empresa;
- e) Acompanhar e decidir sobre a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT;
- g) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

SECÇÃO III

Assembleia geral – Funcionamento

Artigo 6.º

Convocação da assembleia geral

- 1- A assembleia geral pode ser convocada:
 - a) Pela Comissão de Trabalhadores (CT);
 - b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.
- 2- a) No caso da alínea b) do n.º 1, a CT pode convocar a assembleia no prazo máximo de 15 dias.
- b) Nos restantes casos, a convocação da assembleia geral é feita com 8 dias de antecedência.

3- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea b) do número anterior, aquela só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 7.º

Assembleia geral de emergência

1- A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

2- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 8.º

Assembleias sectoriais

Poderão realizar-se assembleias sectoriais, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o sector ou área de produção;
- b) Questões atinentes ao sector ou à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 20% ou 100 trabalhadores SPdH nos termos do número 1 do artigo 1.º, salvo para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa permanentes e não permanentes.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT;
 - b) Destituição de representantes nos órgãos estatutários da empresa.
- 4- A assembleia geral é presidida pela CT no respectivo âmbito.

5- A assembleia geral sectorial delibera validamente sempre que nela participem 25% dos Trabalhadores permanentes e não permanentes dessa área ou sector.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em assembleias

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões de trabalhadores, à eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, à adesão ou revogação de adesão a comissões de coordenadoras e à aprovação e alteração dos estatutos, decorrendo as votações nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e pela forma indicada nos regula-

mentos eleitorais inclusos nestes estatutos.

4- A assembleia geral pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em assembleias

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

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Dissolução da SPdH, ou pedido de declaração da sua falência.

2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Direitos e deveres da CT

Artigo 12.º

Direitos da CT

1- A CT tem direito, nomeadamente:

- a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controle de gestão na SPdH, S. A.;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, de sectores ou áreas de produção;
- d) Participar na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- f) Participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras de que faça parte, na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2- O órgão de gestão da empresa elabora a acta da reunião referida na alínea *h*) do número anterior, que deve ser assinada por todos os participantes.

3- O disposto na alínea *h*) do n.º 1 é aplicável às subcomissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa no nível respectivo.

Artigo 13.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controle de toda a actividade dos órgãos dos trabalhadores;
- b) Exigir dos órgãos de gestão da SPdH S. A., e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação com as organizações dos trabalhadores;
- d) Elaborar o regulamento interno de funcionamento da CT nas primeiras reuniões após a sua eleição, ou a sua alteração em qualquer altura em que tal se mostre necessário;
- e) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT;

SECÇÃO II

Controle de gestão

Artigo 14.º

Controle de gestão

1- O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção e empenhamento organizado dos trabalhadores na actividade da SPdH, S. A., no sentido da defesa dos trabalhadores e da consolidação da SPdH e sua viabilização.

2- O controle de gestão é exercido pela CT da SPdH, S. A., nos termos e sua viabilização segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 15.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 16.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando não só o conselho de administração da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o conselho de administração da SPdH, S. A., abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Modalidades de financiamento;

- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão de actividades da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 12.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de administração da SPdH, S. A.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

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

8- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro da CT.

9- A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objectivos, assentes em exigências de gestão.

10- A CT pode impugnar a qualificação como confidencial das situações previstas no número anterior nos termos previstos nos Código de Processo do Trabalho.

Artigo 17.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- A empresa deve solicitar o parecer da CT antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudança na organização de trabalho;
- d) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua insolvência.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3- A prática de quaisquer dos actos referidos no n.º 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

6- Quando esteja em causa decisão por parte da empresa no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e de consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 18.º

Controle de gestão

1- Em especial, para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

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

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

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

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

2- A competência da CT para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada outras entidades.

Artigo 19.º

Participação nos processos de reestruturação

1- Em especial, no âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 18.º, sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;

b) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de serem aprovados;

c) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

d) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos competentes da empresa.

Artigo 20.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controle dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 17.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas d) e, e) do artigo 18.º;

f) Visar as folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas às caixas de previdência;

g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para as caixas de previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 21.º

Gestão de serviços sociais

1- A CT tem o direito de participar no controlo dos serviços sociais destinados e utilizados pelos trabalhadores da SPdH nomeadamente:

a) Refeitório;

b) Infantário;

2- A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da SPdH, S. A.

a) Fundo de solidariedade;

b) Seguros.

Artigo 22.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SECÇÃO IV

Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 23.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o período de trabalho, sem prejuízo

do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 24.º

Reuniões na empresa convocadas pela CT

1- A CT tem o direito de realizar assembleias e outras reuniões de trabalhadores no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, não podendo o tempo despendido causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, o qual conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Para os efeitos do número anterior, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a necessária antecedência.

Artigo 25.º

Procedimento para reuniões de trabalhadores no local de trabalho

1- A CT deve comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT e/ou as SubCT's se for o caso devem apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, a empresa deve pôr à disposição da CT, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto nos números 1 e 2 do artigo anterior.

Artigo 26.º

Ação da CT no interior da empresa

A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da SPdH, S. A.

Artigo 29.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter do conselho de administração da SPdH, S. A., os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Modo de financiamento

As actividades da CT serão financiadas pela empresa.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores - oito horas;
- b) Comissão de Trabalhadores - vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora - vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no número anterior não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

3- A Comissão de Trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

4- A Comissão de Trabalhadores pode deliberar por unanimidade 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 3.

5- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

6- Atendendo à dimensão da empresa, a Comissão de Trabalhadores poderá acordar com o conselho de administração um regime de crédito de horas e a existência de elementos a tempo inteiro, em termos mais favoráveis à prossecução das suas atribuições.

Artigo 32.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1- As ausências de membros da CT e das subcomissões de trabalhadores por motivo de desempenho de funções nessas estruturas de representação dos trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

2- A estrutura em que se integra o trabalhador deve comunicar à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das

suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades referidas no número anterior promover a constituição, manutenção e financiamento do funcionamento da CT, ingerirem na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

Artigo 34.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos da Constituição referentes às CTs, com a lei e outras normas aplicáveis às CTs e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no Código do Trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no Código do Trabalho ou convenção colectiva de trabalho, se mais favorável.

Artigo 35.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

1- Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, bem como os representantes eleitos para os órgãos estatutários da empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2- A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 37.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro da CT, de subcomissão de Trabalhadores, de comissão coordenado-

ra ou eleito para órgão estatutário da empresa não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das suas funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, de subcomissão de trabalhadores, de comissão coordenadora ou eleito para órgão estatutário da empresa, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador referido nos números anteriores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4- A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

5- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT ou de subcomissão de trabalhadores ou eleito para órgão estatutário da empresa, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade da Comissão de Trabalhadores

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

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

Artigo 39.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva de trabalho, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 40.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da SPdH, S. A., no Aeroporto de Lisboa.

Artigo 41.º

Composição

A CT é composta por 11 elementos.

Artigo 42.º

Duração do mandato

1- O mandato da CT é de dois anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as suas actividades depois da publicação da respectiva composição nos termos do artigo 438.º do Código Trabalho.

Artigo 43.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente três vezes por mês de acordo com a disponibilidade de créditos de horas dos seus membros.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, 3 dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

Prazo de convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar quando possível determinadas nas suas reuniões em dia, hora e local após a respectiva eleição.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

3- As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 45.º

Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 46.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 3 dos membros do secretariado da CT.

Artigo 47.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um secretariado designado para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse e constituído por 5 elementos.

Artigo 48.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o elemento da CT que faltar justificadamente ou injustificadamente a 10 reuniões seguidas ou 15 interpostas, não podendo ser consideradas as faltas por motivo de férias, serviço ou baixa médica.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 49.º

Regras a observar no caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o elemento a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes se os houver.

2- *a)* Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elege uma comissão provisória à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias;

b) A assembleia geral para eleição da comissão provisória será convocada pelos membros da CT em efectividade de funções, que ficarão com a responsabilidade sobre as instalações da CT até à tomada de posse da comissão provisória.

3- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

SECÇÃO VII

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 50.º

Subcomissões de trabalhadores

Haverá uma subcomissão de Trabalhadores em cada delegação da empresa no Continente e nas Regiões Autónomas, podendo haver outras em novos estabelecimentos ou desde que se verifiquem condições para tal nos termos da lei.

Artigo 51.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

A composição das subcomissões de trabalhadores têm os seguintes limites máximos:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores - 1 membro;

b) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores - 3 membros;

c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores - 5 membros.

Artigo 52.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos, respeitantes à organização, direitos e funcionamento da CT.

Artigo 53.º

Articulação com a CT

1- As subcomissões de trabalhadores efectuem reuniões periódicas com a CT.

2- A CT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de Trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

Artigo 54.º

Eleição

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 10% dos trabalhadores do estabelecimento.

2- As regras aplicáveis são as que vigoram para a eleição da CT.

SECÇÃO VIII

Comissões coordenadoras

Artigo 55.º

Comissões coordenadoras por actividade económica e por área geográfica

1- A CT poderá aderir à comissão coordenadora de CT's das empresas do sector de transportes e à comissão coordenadora de CT's do distrito de Lisboa.

2- A CT articula-se com as comissões coordenadoras que integre através da realização de reuniões conjuntas ou encontros sectoriais ou regionais para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores.

TÍTULO II

REGULAMENTO ELEITORAL E DAS DELIBERAÇÕES DO VOTO SECRETO

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 56.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º.

Artigo 57.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho ou da base, por motivo de serviço, e dos que estejam em férias e daqueles que se encontrem de acidente de trabalho.
- 3- Não é permitido o voto por procuração.
- 4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 58.º

Caderno eleitoral

- 1- A CT solicita ao conselho de administração da empresa um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, número e centro de responsabilidade ou de custos.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 59.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por 3 membros, um dos quais é presidente, e, por um delegado de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 60.º

Data da eleição

- 1- A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 61.º

Convocatória da eleição

- 1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respectiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao (s) órgão (s) de gestão da empresa, na mesma data que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue em protocolo.

Artigo 62.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.
- 2- O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou por 100 trabalhadores da empresa, caso a CT deixe passar os prazos

previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 63.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20% ou 100.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema.

Artigo 64.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos ou em termos individuais e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo 60.º.
- 3- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 65.º

Rejeição de 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- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de 24 horas, a contar da data e hora da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.
- 3- As irregularidades e violações detectadas a estes estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de 48 horas a contar da respectiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos e no regulamento eleitoral divulgado são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 66.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao décimo quinto dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionarão como siglas, atribuídas pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 67.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos leitores e tem lugar entre a data da publicação das listas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a campanha eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 68.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas do trabalho.

2- A votação deve, na medida do possível, realizar-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos e locais de voto na empresa.

3- A votação inicia-se 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 69.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o direito de voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 70.º

Mesas de voto

1- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, às mesas de voto de estabelecimentos diferentes.

5- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 71.º

Composição e formas de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas por 1 presidente e 2 vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, competindo-lhe a direcção da respectiva votação.

2- Havendo mais de uma mesa, os membros da (s) mesa (s) de voto são designadas pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou de subcomissão de Trabalhadores;
- b) Trabalhadores com direito a voto.

3- Cada candidatura tem o direito de designar 1 delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

4- Os membros das mesas de voto são, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

Artigo 72.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

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

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 73.º

Acto eleitoral

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

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em 4 e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas, devendo o registo conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta.

5- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 74.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

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

b) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;

d) O voto por correspondência, quando o boletim de voto não chegue ao seu destino nas condições previstas no artigo 82.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 75.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento têm lugar simultaneamente em todas as mesas de voto e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante da acta.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do local de votação durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento respectivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral, à qual são também enviados os cadernos eleitorais.

5- A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 76.º

Registos e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado, bem como comunicado o resultado da votação à empresa.

2- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, por carta registada com aviso de recepção ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número SPdH S. A., profissão, local de trabalho, data de nascimento, número do bilhete de identidade e respectivo arquivo de identificação ou cartão de cidadão;

b) Cópia da acta de apuramento global e documentos anexos.

4- As comunicações a que se referem os números 2 e 3 devem indicar correctamente o endereço da CT, indicação que deve ser mantida actualizada.

Artigo 77.º

Recursos para impugnação da eleição

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

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do ministério público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da publicação dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do ministério público não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número 4.

6- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do ministério público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 78.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo, por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes e a participação mínima de 20% dos trabalhadores da empresa (artigo 9.º).

3- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 58.º e 59.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da recepção do documento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20% ou 100 trabalhadores da empresa e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral, nos termos do artigo 11.º.

8- No mais, aplica-se à deliberação, com as devidas adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 79.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1- A eleição das subcomissões de trabalhadores efectiva-se segundo as normas destes estatutos, aplicáveis com as necessárias adaptações.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 80.º

Eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

1- Os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras para a eleição da CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 81.º

Alteração dos estatutos

1- Sem prejuízo de discussão prévia em assembleia geral, às deliberações para alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras para a eleição da CT.

2- Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria relativa dos votantes.

3- Os estatutos são entregues em documento electrónico, nos termos da portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 82.º

Adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para a adesão ou revogação da adesão da CT à comissão coordenadora são tomadas segundo as regras deferidas no artigo 46.º destes estatutos.

Artigo 83.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes destes estatutos para a eleição da CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 84.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 78.º a 82.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 85.º

Entrada em vigor

A Comissão de Trabalhadores e a subcomissão só podem iniciar as suas actividades depois do registo e da publicação dos estatutos e da respectiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego* promovidos pelo ministério responsável pela área laboral.

Artigo 86.º

Destino do património no caso de extinção da CT

Ocorrendo a extinção da CT, o respectivo património reverterá a favor da empresa e, se esta o não aceitar, será entregue à Comissão de Trabalhadores ou coordenadora que vier substituir a, até aqui existente.

Registado em 25 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 123, a fl. 178 do livro n.º 1.

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. - Alteração

Alteração aprovada em plenário de 4 de julho de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª Série, n.º 2, de 30/8/1980; no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª Série, n.º 7, de 15/4/1998 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29/3/2012.

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- (...)

2- (...)

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 18.º

Informação

1- (...)

2- (...)

3- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

4- (...)

5- (...)

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º.

Artigo 19.º

Parecer prévio

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

k) (...)

l) (...)

m) (...)

n) (...)

o) (...)

2- (...)

3- (...)

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 17.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- (...)

6- (...)

Artigo 37.º

Composição

1- A CT é composta por 7 membros efectivos.

2- (...)

3- (...)

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1- (...)

a) (...)

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Registado em 19 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 117, a fl. 178 do livro n.º 1.

Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A. - Alteração

Alteração aprovada em 6 de julho de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22/5/2012.

Artigo 1.º

Disposições gerais

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores da Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A., adiante designada abreviadamente por Comissão de Trabalhadores, que possa vir a constituir -se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 2.º

Assembleia geral de trabalhadores

1- Constituem a assembleia geral de trabalhadores da Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A., todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- Para efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores da Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A., os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3- É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no género, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

Artigo 3.º

Competência

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;

b) Eleger a Comissão de Trabalhadores e destituí-la a todo

o tempo, nos termos legais e estatutários;

c) Controlar a actividade da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 4.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada:

a) Pela Comissão de Trabalhadores, sempre que se mostre necessário ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;

b) Pelo mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 5.º

Prazos para a convocatória

1- A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, utilizando-se para tal os meios de divulgação adequados, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, os locais da sua realização e a hora de início.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 6.º

Assembleia descentralizada

1- A assembleia geral de trabalhadores poderá realizar-se na sede da empresa ou de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos, sob a orientação da Comissão de Trabalhadores, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das assembleias.

2- Nos locais de trabalho descentralizados, quando a Comissão de Trabalhadores não puder fazer-se representar, a assembleia será dirigida por mesa a constituir por três elementos, sendo um indicado pela Comissão de Trabalhadores e os outros escolhidos pelos trabalhadores, funcionando um como presidente da mesa e os restantes como vogais.

Artigo 7.º

Deliberações da assembleia geral de trabalhadores

1- A assembleia geral de trabalhadores delibera validamente, salvo para a destituição da Comissão de Trabalhadores, em que a participação para tal deve corresponder no mínimo a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes

para a deliberação sobre a destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros.

Artigo 8.º

Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é secreto na votação referente à eleição e destituição de comissões e de subcomissões de trabalhadores, à aprovação e a alterações dos estatutos, à adesão a comissões coordenadoras e à eleição ou destituição de pessoas para ou dessas comissões.

4- A assembleia geral de trabalhadores ou a Comissão de Trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 9.º

Natureza

1- A Comissão de Trabalhadores é a organização e representa os trabalhadores da Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A., constituída com o objectivo de defender os seus interesses, utilizando para tal processos democráticos, assertivos e rigorosos de intervenção na vida da empresa, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores exercem em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3- A Comissão de Trabalhadores poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

Artigo 10.º

Sede da Comissão de Trabalhadores e subcomissão de trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores exerce a sua acção em todos os locais de trabalho da Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A., e tem a sua sede na Praça da Alegria, 22, ou em local onde se situarem os serviços centrais da companhia em Lisboa.

2- Caso existam, as subcomissões de trabalhadores exercem a sua acção na área/estabelecimento respectivo e aí têm a sua sede.

Artigo 11.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

São direitos da Comissão de Trabalhadores:

a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo da gestão da empresa;

c) Participar, entre outros, em processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

Artigo 12.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a lei e os presentes estatutos;

b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Juntar esforços, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa para a prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 13.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam forne-

cidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

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

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 15.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão:

a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;

b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;

d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3- O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias, salvo o caso dos processos disciplinares, a

contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião com o conselho de administração, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 16.º

Finalidade do controle de gestão

O controle de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.

Artigo 17.º

Conteúdo do controle de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores pode:

1- Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

2- Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

3- Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

4- Apresentar aos órgãos competentes da empresa 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;

5- Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Participação na reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes direitos:

1- Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos prazos legalmente previstos, sobre os planos ou projectos de reestruturação;

2- Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

3- Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;

4- Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

5- Emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 19.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 20.º

Reuniões na empresa

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

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias-gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

4- Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 21.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 22.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 23.º

Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da Comissão de Trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom de-

sempenho das suas atribuições.

Artigo 24.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei.

Artigo 25.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

Artigo 26.º

Cooperação com os sindicatos

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 27.º

Composição

1- A Comissão de Trabalhadores é um órgão colegial e é composta por três membros, conforme o definido na lei.

2- O mandato da Comissão de Trabalhadores cessará desde que mais de metade dos seus membros tenham renunciado, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 28.º

Substituição de elementos da Comissão de Trabalhadores

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 29.º

Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de três anos.

Artigo 30.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar a três reuniões, seguidas ou interpoladas, e não tenha comunicado à Comissão de Trabalhadores previamente a sua substituição.

2- Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores nos mesmos termos do artigo 28.º.

Artigo 31.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

1- Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções e em conformidade com a representatividade das listas que a integram.

2- Exceptuam-se situações de comprovada urgência, em que poderão constar apenas duas assinaturas, desde que tenha sido obtido o acordo da maioria, por registo escrito (*e-mail*, fax ou outro).

Artigo 32.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores reunirá quinzenalmente com prévia ordem de trabalhos.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3- Serão lavradas actas das reuniões da Comissão de Trabalhadores que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

Artigo 33.º

Organização

1- A Comissão de Trabalhadores poderá ter um coordenador.

2- O coordenador será designado entre os membros da lista mais votada.

Artigo 34.º

Deliberações

1- As deliberações da Comissão de Trabalhadores são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2- Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

3- Em caso de empate o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador.

Artigo 35.º

Financiamento

1- Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores é:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros matérias editados pela Comissão de Trabalhadores.

2- Em caso de extinção da Comissão de Trabalhadores o respectivo património reverte a favor da Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A.

Artigo 36.º

Comissões coordenadoras

1- A Comissão e as subcomissões de trabalhadores podem articular as suas acções com as Comissões e subcomissões de trabalhadores de outras empresas de seguros e afins do sector económico, para constituição de uma comissão coor-

denadora do grupo/sector.

2- Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores adere à comissão coordenadora das CT's da região de Lisboa.

3- No mesmo propósito do número anterior, as subcomissões de trabalhadores aderem à comissão coordenadora das CT's do distrito em que tem a sua sede.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 37.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se segue:

Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

Artigo 38.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Macif Portugal Companhia de Seguros, S. A., que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 39.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- É também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.

4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

Artigo 40.º

Comissão eleitoral

1- Até três meses antes do final do mandato da Comissão de Trabalhadores, é eleita em assembleia geral de trabalhadores a comissão eleitoral (CE).

2- A CE é constituída por três elementos, um dos quais é presidente, e por um representante de cada uma das candidaturas concorrentes às eleições.

3- Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das candidaturas.

4- As deliberações da CE são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

5- Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida tem o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

6- No caso de empate nas votações da CE, o seu presidente tem direito a voto de qualidade.

7- A CE cessa as suas funções com a tomada de posse da nova comissão de trabalhadores.

Artigo 41.º

Caderno eleitoral

1- O empregador entrega à CE o caderno eleitoral, onde conste a identidade dos trabalhadores e se for caso disso, por estabelecimento, afim de a CE estabelecer o local e mesas de voto e horários de funcionamento da votação, fazer o apuramento dos resultados eleitorais e afixá-los e fazer as publicações obrigatórias

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 42.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 30 dias sobre a respectiva data.

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

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 43.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 44.º

Candidaturas

1- Podem subscrever listas de candidaturas à eleição da Comissão de Trabalhadores, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores do estabelecimento, inscritos nos cadernos eleitorais.

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

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data do acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

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

Artigo 45.º

Rejeição de candidaturas

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

2- A CE dispõe do prazo de um dia a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e desconformidades detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo de 48 horas a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e desconformidades com o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 46.º

Aceitação das candidaturas

1- A CE divulgará as listas candidatas aceites até 15 dias antes do acto eleitoral.

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

Artigo 47.º

Campanha eleitoral

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

Artigo 48.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- As mesas de voto abrem trinta minutos antes do período normal de trabalho e encerram sessenta minutos após o termo deste.

5- Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

Artigo 49.º

Mesas de voto

1- Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4- Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência.

Artigo 50.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pela CE.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 51.º

Boletins de voto

1- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4- A CE enviará com a antecedência necessária, aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho, boletins de voto, quando solicitados.

Artigo 52.º

Acto eleitoral

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

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 53.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE por correio interno ou pelos CTT, só sendo aceites os envelopes com carimbo do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do bilhete de identidade, devendo ser fechado de forma inviolável.

3- O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido à CE da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4- O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efectuado pela CE até três dias úteis após o encerramento das mesas de voto.

5- A CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças do caderno eleitoral global o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que o introduz na urna.

Artigo 54.º

Valor dos votos

1- Considera -se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 53.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 55.º

Abertura das urnas e apuramento

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

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é

afixada durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5- A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições.

Artigo 56.º

Publicidade

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e da Solidariedade Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes,

b) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e Arquivo de Identificação.

Artigo 57.º

Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

Artigo 58.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação, em assembleia geral dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela Comissão de Trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 42.º, se a Comissão de Trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da Comissão de Trabalhadores.

Outras deliberações

Artigo 59.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores.

Artigo 60.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 61.º

Início de actividade

A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar a sua actividade após publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 20 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 118, a fl. 178 do livro n.º 1.

REN - Rede Eléctrica Nacional, S. A. - Alteração

Alteração aprovada em 25 de maio de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15/2/2012.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, “o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa”, após o respectivo Preâmbulo afirmar “a decisão do povo português(...) de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno”.

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, S. A.

2- O colectivo dos trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, S. A., é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A Comissão de Trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, S. A., orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- O plenário;
- A Comissão de Trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

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

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- Eleger a Comissão de Trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela Comissão de Trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

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

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5º.

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

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

5- O Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

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

a) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A Comissão de Trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de Trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A Comissão de Trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

- 1- Compete à CT, designadamente:
- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
 - b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
 - c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
 - d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
 - e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
 - f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.
- 3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:
- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
 - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
 - c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
 - d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
 - e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
- 4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.
- 5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

- 1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

- São deveres da CT, designadamente:
- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
 - b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
 - c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
 - d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as Comissões de Trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
 - f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
 - g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins

indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º.

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instru-

mentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A Comissão e/ou subcomissão de Trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A Comissão e/ou subcomissão de Trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a Comissão e/ou subcomissão de Trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A Comissão de Trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

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

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de Trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

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

3- A Comissão de Trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 2.

4- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

5- A Comissão de Trabalhadores pode acordar com a administração da empresa a existência de um ou mais membros a tempo inteiro.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

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

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

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

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

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza -se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é constituída por cinco membros efectivos.

2- Os membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

4- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º.

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

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

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da Comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem a participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

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

Artigo 48.º

Composição

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

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Adesão

A CT decide a adesão a comissões coordenadoras.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela Comissão de Trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por um representante de cada lista concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram o acto eleitoral;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a Comissão de Trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o Coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador,

ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respectiva data.

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

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE. Na falta da CE o acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

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

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

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

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

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

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

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

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

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

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

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

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se às 8 horas e terminando às 19 horas, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

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

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mos-

tra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

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

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

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

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

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

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51% dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que

devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos de (região respectiva).

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 20 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 119, a fl. 178 do livro n.º 1.

II - ELEIÇÕES

Orfeão de Leiria Conservatório de Artes

Eleição em 11 de abril de 2012, para o mandato de 2 anos. Efectivos:

João Pedro Reis Mendes Cabral da Fonseca, cartão do cidadão n.º 09620813 9 ZZ8.

Mário Serafim Pacheco Teixeira, cartão do cidadão n.º 11873198 0 ZZ3.

Ilda Maria de Oliveira Coelho, cartão do cidadão n.º 09265276 0 ZZ1.

Suplentes:

Margarida Alexandra Teixeira Neves, bilhete de identidade n.º 13216182.

Joaquim Lourenço Fragoso Branco, cartão do cidadão n.º 07406126 7 ZZ0.

Registado em 24 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 121, a fl. 178 do livro n.º 1.

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, S. A.

Eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores da SPdH - Serviços Portugueses de Handling, S. A. - direcção eleita em 21 de junho de 2012, para mandato de 2 anos (biénio 2012/2014).

Identificação dos membros eleitos

01 - Fernando José Miguel Pereira Henriques, bilhete de identidade n.º 11595662, arquivo de identificação de Lisboa.

02 - Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, bilhete de identidade n.º 07391252, arquivo de identificação de Lisboa.

03 - Helder José Ferro Baptista, bilhete de identidade n.º 10115306, arquivo de identificação de Lisboa.

04 - Erasmo Maria Faria de Sá e Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 10057703, arquivo de identificação de Lisboa.

05 - Rui Alexandre Varela António Teixeira, bilhete de identidade n.º 11214836, arquivo de identificação de Lisboa.

06 - Nuno Miguel Marques Crestino, bilhete de identidade n.º 11095363, arquivo de identificação de Lisboa.

07 - Ricardo Jorge da Silva Miguel, bilhete de identidade n.º 11232543, arquivo de identificação de Lisboa.

08 - António Manuel da Conceição Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6062224, arquivo de identificação de Lisboa.

09 - Sílvia Maria Silveira Abranches Viegas, bilhete de identidade n.º 8493810, arquivo de identificação de Lisboa.

10 - Carlos Manuel Amado da Costa, bilhete de identidade n.º 11474498, arquivo de identificação de Setúbal.

11 - Rui José Neves Bruno, bilhete de identidade n.º 8070853, arquivo de identificação de Lisboa.

Registado em 25 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 122, a fl. 178 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

FBP - Foundation Brakes Portugal, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE SUL - Sindicato das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 18 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa FBP - Foundation Brakes Portugal, S. A.:

«Pela presente comunicamos a V.Ex.^{as}, com a comunicação exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que no dia 24 de Outubro de 2012, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforma disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

FBP - Foundation Brakes Portugal, S. A.

Morada: Zona Industrial Alferrarede, 2200 - 293 Abrantes».

LUSITECA - Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 23 de julho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa LUSITECA - Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S.A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa LUSITECA - Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A., para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 22 de Outubro de 2012, no horário das 11 às 15 horas, no seguinte endereço:

LUSITECA - Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A.

Morada: Rua Vagens, Algueirão, Mem Martins».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, C. R. L.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, C. R. L., L.^{da}, realizada em 10 de julho de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22/6/2012.

Efectivo:

José Jorge dos Santos Vieira Araújo, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 07876214.

Suplente:

Fernanda Maria Mendes Ferreira da Cruz, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10352280.

Registado em 18 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 72 do livro n.º 1.