



**Boletim
do Trabalho
e Emprego**

MTBTE

digital

Conselho Económico e Social	2768
Regulamentação do trabalho	2783
Organizações do trabalho	2811
Informação sobre trabalho e emprego	2839

N.º	Vol.	Pág.	2012
30	79	2763-2842	15 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:

- Greve na CP Comboios de Portugal, E. P. E., nos períodos entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 14, 15 e 16 de maio de 2012 (trabalhadores afetos à unidade de negócios da CP Porto), entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 19, 20 e 21 de maio de 2012 (trabalhadores afetos às unidades de negócios da CP Longo Curso e CP Regional) e as entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 23, 24 e 25 de maio de 2012 (trabalhadores afetos à unidade de negócios da CP Lisboa).....	2768
- Greve no Metropolitano de Lisboa, E. P. E., nos dias 17 e 22 de maio 2012.....	2769
- Greve na CP Carga – Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 29 de maio a 30 de junho de 2012.....	2771
- Greve na CP Carga – Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 a 30 de junho de 2012.....	2772
- Greve na CP Carga – Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 a 30 de junho de 2012 – Retificação.....	2775
- Greve na CP Comboios de Portugal, E. P. E., no período de 7 de junho a 6 de julho de 2012.....	2775
- Greve na NAV Portugal, E. P. E., no período de 29 de junho a 3 de julho de 2012.....	2777
- Greve na CP Carga – Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 30 de junho a 31 de julho de 2012.....	2779
- Greve na CP Carga – Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 de julho a 31 de agosto de 2012.....	2781

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR – Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (produtos químicos) – Alteração.....	2784
- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol – Alteração salarial e outras/texto consolidado.....	2785
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira – Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras – Alteração salarial e outras.....	2804

- Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras – Alteração salarial e outras..... 2805

- Acordo de empresa entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe, Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários – Alteração salarial e outras..... 2806

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN – Alteração..... 2811

II – Direção:

- Sindicato Nacional da Polícia – SINAPOL..... 2823

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nordeste Agrária – Cancelamento..... 2826

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Nova Fundinio, S. A..... 2826

- SOTEIS, Sociedade Internacional de Turismo, S. A. – Alteração..... 2836

- Saint-Gobain Sekurit Portugal – Alteração..... 2836

II – Eleições:

- Nova Fundinio, S. A..... 2836

- Grupo Pestana Pousadas – Investimentos Turísticos, S. A.....	2837
- Solvay Portugal, S. A.....	2837
- EDA – Eletricidade dos Açores, S. A.....	2837

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Armando Ferreira da Silva & Filhos, Lda.....	2838
- Armando & Filhos; Lda.....	2838
- Câmara Municipal do Bombarral.....	2838

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações.....	2839
1. Integração de novas qualificações.....	2840

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

Greve na CP Comboios de Portugal, E. P. E., nos períodos entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 14, 15 e 16 de maio de 2012 (trabalhadores afetos à unidade de negócios da CP Porto), entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 19, 20 e 21 de maio de 2012 (trabalhadores afetos às unidades de negócios da CP Longo Curso e CP Regional) e as entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 23, 24 e 25 de maio de 2012 (trabalhadores afetos à unidade de negócios da CP Lisboa)

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 21/2012 - SM.

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

Assunto: greve de trabalhadores na CP Comboios de Portugal, E. P. E., nos períodos entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 14, 15 e 16 de Maio de 2012 (trabalhadores afetos à unidade de negócios da CP Porto), entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 19, 20 e 21 de Maio de 2012 (trabalhadores afetos às unidades de negócios da CP Longo Curso e CP Regional) e as entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 23, 24 e 25 de Maio de 2012 (trabalhadores afetos à unidade de negócios da CP Lisboa) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Os factos

1- O Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante (SFRCI) remeteram ao Ministério da Economia e do Emprego e à Administrações da CP - Comboios de Portugal, E. P. E. (CP), pré-avisos de greve para os períodos entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 14, 15 e 16 de maio de 2012 (trabalhadores afetos à unidade de negócios da CP Porto), entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 19, 20 e 21 de maio de 2012 (trabalhadores afetos às unidades de negócios da CP Longo Curso e CP Regional) e as entre as 0 horas e as 24 horas dos dias 23, 24 e 25 de maio de 2012 (trabalhadores afetos à unidade de negócios da CP Lisboa), nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve.

2- Os pré-avisos de greve constam como anexos da ata da reunião realizada a 27 de abril de 2012, no Ministério da Economia e do Emprego, nas instalações da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), os quais

aqui se dão por reproduzidos.

3- No dia 27 de abril de 2012 a subdiretora geral da DGERT enviou à secretária geral do Conselho Económico e Social (CES) os referidos pré-avisos, bem como a ata da reunião realizada com o sindicato e a empresa no dia 27 de abril, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro e cujo conteúdo aqui se consideram integralmente reproduzidos.

4- Resulta das sobreditas comunicações que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante os períodos de greve, nem esta matéria é regulada pelos AE aplicáveis de duas empresas.

Acresce tratarem-se de empresas do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser decidido por tribunais arbitrais nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 358.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal arbitral

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

Árbitro presidente - António Dornelas Cysneiros;
Árbitro dos trabalhadores - António Simões de Melo;
Árbitro dos empregadores - Carlos Proença.

6- O tribunal arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 4 de maio de 2012, pelas 9 horas e 30 minutos, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes do sindicato e da entidade empregadora, devidamente convocados, cujas credenciais, após rubricadas pelos membros do tribunal, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SFRCI fez-se representar por:

Luís Pedro Ventura Bravo;
Amândio Cerdeira Madaleno.

A CP fez-se representar por:

Raquel de Fátima Pinho Campos;
Carla Sofia Teixeira Marques Santana;
Horácio Manuel Silva de Sousa;
Francisco José Rego Gonçalves.

7- Os representantes das partes responderam a todas as

questões que lhes foram colocadas e, prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos, não se mostrando disponíveis para chegar a qualquer acordo suscetível de dispensar a decisão deste tribunal.

III - Enquadramento jurídico

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

Tratando-se de um direito fundamental, a lei só pode restringi-lo “nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos” e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (n.ºs 2 e 3, do artigo. 18.º, da CRP).

Efetivamente, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no sector dos transportes (n.ºs 1 e 2, alínea h) do artigo 537.º).

Por outro lado, o n.º 5 do artigo 538.º do CT preceitua que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», de harmonia com o supracitado artigo 18.º da CRP e conforme doutrina e jurisprudência unânimes.

Contudo, a natureza fundamental do direito à greve implica que, neste caso, as restrições se limitem ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, de harmonia com o princípio da menor restrição possível dos direitos fundamentais, conforme a doutrina e a jurisprudência deste tribunal arbitral.

9- Este tribunal arbitral teve em conta, designadamente, as decisões tomadas desde 2010 na empresa CP bem como os acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa referentes aos processos de decisão sobre serviços mínimos aplicáveis à mesma empresa.

IV - Decisão

10- Este tribunal arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos:

1. Os trabalhadores grevistas assegurarão que todas as composições que hajam iniciado a sua marcha sejam conduzidas ao seu destino e devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação, assim acautelando a segurança de pessoas e bens;

2. Esta obrigação dos trabalhadores grevistas não exonera ou afasta idêntica obrigação por parte dos não grevistas.

Esta decisão do TA assenta na convicção, confirmada pela audição de ambas as partes, de que as greves objeto desta decisão não determinarão a supressão da totalidade do serviço ferroviário, tanto mais que a empresa pode e deve organizar os meios disponíveis de forma a garantir a satis-

fação das necessidades sociais impreteríveis das populações potencialmente afetadas por estas greves.

Lisboa, 4 de maio de 2012.

António de Dornelas Cysneiros, árbitro presidente.

António Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Carlos Proença, árbitro de parte empregadora.

Greve no Metropolitano de Lisboa, E. P. E., nos dias 17 e 22 de maio 2012

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 22/2012 - SM.

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

Assunto: greve no Metropolitano de Lisboa, E. P. E., nos dias 17 e 22 de maio 2012 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

1- A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 7 de maio de 2012, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à secretária geral do Conselho Económico Social, de avisos prévios de greve dos trabalhadores da Metropolitano de Lisboa, E. P. E. (METRO). Estes avisos prévios foram feitos pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE), pelo Sindicato dos Quadros (SENSIQ), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa (STTM) (em conjunto adiante designados «sindicatos»), estando conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista para os dias 17 e 22 de maio de 2012, para algumas profissões das 5 horas e 30 minutos e as 10 horas e para as restantes entre as 8 horas e as 12 horas.

2- Foi realizada, sem sucesso, uma reunião no Ministério da Economia e do Emprego, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião no Ministério da Economia e do Emprego não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

Nessa reunião havida no ministério, o METRO apresentou uma proposta de serviços mínimos.

Na audição realizada pelo presente tribunal arbitral tal proposta foi reafirmada.

3- O tribunal arbitral foi constituído com a seguinte composição:

Árbitro presidente - António Dornelas Cysneiros;

Árbitro dos trabalhadores - Ana Cisa;

Árbitro dos empregadores - Rafael Campos Pereira.

O tribunal reuniu no dia 11 de maio, às 9 horas e 30 minutos, nas instalações do CES, tendo de imediato decidido ouvir as partes, o que aconteceu de modo sucessivo, primeiro os representantes das associações sindicais e depois os representantes do METRO, que se apresentaram todos devidamente credenciados.

A FECTRANS fez-se representar por:

Anabela Paulo Silva Carvalheira;
Paulo Jorge Machado Ferreira.

O STTM fez-se representar por:

José Manuel da Silva Marques;
Luís Filipe Ascensão Pereira;
José Augusto Ferreira Rodrigues;
José Manuel Calheiros Pereira.

O SINDEM fez-se representar por:

Luís Carlos Conceição Matias Franco;
José Carlos Estevão Silveira;
Miguel Luís Oliveira Branco;
António dos Santos Lares;
Paulo Jorge Matos Galvão.

O SITRA fez-se representar por:

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte;
Nuno Ricardo Alves Fonseca.

O SENSIQ fez-se representar por:

Maria Natividade dos Anjos Marques;
Rodolfo Frederico Beja Lima Knapic.

O METRO, por sua vez, fez-se representar por:

Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge;
Jorge Miguel Almeida Ferreira;
Isabel Maria N.P. F. M Almeida Vasconcelos.

A FETESE enviou um *email* a informar que por indisponibilidade de agenda do seu representante não poderia comparecer na audição das partes.

Os representantes dos sindicatos e da empresa, foram prestaram relevantes esclarecimentos quanto ao funcionamento do serviço do metro e à sua manutenção, e às condições de segurança necessárias ao seu funcionamento. Os representantes dos sindicatos pediram a junção de um documento ao processo.

4- Cumpre decidir

É inquestionável que o direito de greve está previsto como direito fundamental no artigo 57.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo

também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objetiva do direito de greve; mas, ao mesmo tempo, têm de estar assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cfr. também artigo 538.º do CT).

Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no art. 538.º, n.º 5 do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.

Mas, também, a Constituição e a lei não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, que, de outro modo, seriam irremediavelmente prejudicadas».

Decisão

Este tribunal arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos:

- 1- Os trabalhadores grevistas assegurarão os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações. Tais serviços consistirão concretamente na afetação de um trabalhador da área à sala de comando e energia e dois trabalhadores da área aos postos de comando central;
- 2- Esta obrigação dos trabalhadores grevistas não exonera ou afasta idêntica obrigação por parte dos não grevistas;
- 3- Não são fixados quaisquer serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Esta decisão do TA assenta nos seguintes fundamentos:

O tribunal reconhece que a proposta de serviços mínimos apresentada pelo METRO inova em relação a outras propostas antes apresentadas pela mesma empresa e mereceu uma cautelosa ponderação por parte do tribunal arbitral;

Todavia, dado que o objeto da decisão arbitral não tem de considerar os eventuais impactos que ocorreriam em caso de greve geral e que, o pré aviso se refere a uma greve de curta duração, o tribunal arbitral decidiu não acolher a proposta de serviços mínimos da empresa.

Lisboa, 11 de maio de 2012.

António Dornelas Cysneiros, árbitro presidente.

Ana Cisa, árbitro de parte trabalhadora.

Rafael Campos Pereira, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 29 de maio a 30 de junho de 2012

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 23/2012-SM.

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

Assunto: greve de trabalhadores na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 29 de maio a 30 de junho de 2012 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

1- A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 16 de maio de 2012, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à secretária geral do Conselho Económico Social, de avisos prévios de greve dos trabalhadores da CP Comboios de Portugal, E. P. E. (CP) e CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. (CP Carga). Estes avisos prévios de greve foram feitos pela Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária (ASCEF), pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF), pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (SINFB), pelo Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins (SINFA) e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins (SINAFE), estando, conforme os mencionados avisos prévios, a execução da greve prevista para o para o período das 0 horas de 29 de maio e as 24 horas de 30 de junho de 2012.

2- Foi realizada, sem sucesso, uma reunião no Ministério da Economia e do Emprego, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião no Ministério da Economia e do Emprego não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

Nessa reunião havida no Ministério, a CP apresentou uma proposta de serviços mínimos.

Na audição realizada pelo presente tribunal arbitral tal proposta foi reafirmada.

3- O tribunal arbitral (TA) foi constituído com a seguinte composição:

Árbitro presidente - Júlio Manuel Vieira Gomes;
Árbitro dos trabalhadores - Luís Bigotte Chorão;
Árbitro dos empregadores - Isabel Ribeiro Pereira.

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

4- Cumpre decidir

É inquestionável que o direito de greve está previsto

como direito fundamental no artigo 57.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objetiva do direito de greve; mas, ao mesmo tempo, têm de estar assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cfr. também artigo 538.º do CT).

Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no art. 538.º, n.º 5 do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.

Mas, também, a Constituição e a lei não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, que, de outro modo, seriam irremediavelmente prejudicadas».

Existe já um acórdão, proferido no processo 27/2011 - SM que versa sobre uma greve com o mesmo âmbito e respeitante a um período temporal semelhante (cerca de um mês), tendo o tribunal arbitral respetivo, na fixação de serviços mínimos atendido às seguintes circunstâncias:

1. Trata-se de «greves limitadas ao transporte ferroviário, não tendo sido enunciadas quaisquer greves noutras empresas de transporte de passageiros ou mercadorias», sendo que também ao presente TA não chegou notícia de greves do género para o mesmo período;

2. «[A greve] fundamentalmente é limitada à prestação de trabalho suplementar e em dia de descanso semanal», ao que acrescem os dias feriados.

Não vemos razão para divergir, no essencial, do mencionado acórdão, sufragando as razões aduzidas. Apenas, divergiremos, dessa decisão proferida nesse processo em dois pontos:

a) Não há necessidade de referir agora o transporte de resíduos de fuel, uma vez que o mesmo já não é realizado, conforme confirmaram ao TA tanto os representantes das associações sindicais, como os representantes dos empregadores;

b) Pela mesma razão suprime-se a referência ao transporte de animais e de géneros alimentares deterioráveis.

Decisão

Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu definir os serviços mínimos na CP e CP Carga, S. A., nos termos seguintes:

1- Todos os comboios que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidos ao seu destino e ser estacionados em

condições de segurança.

2- Serão, também, conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, mesmo que se trate de comboios multiproduto.

3- Será realizado o comboio com destino a Faro e que transporta *jet-fuel* para abastecimento do respetivo aeroporto, se estiver programado para os dias da greve.

4- Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a CP e a CP Carga fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

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

Lisboa, 22 de maio de 2012.

Júlio Gomes, árbitro presidente.

Luís Bigotte Chorão, árbitro de parte trabalhadora.

Isabel Ribeiro Pereira, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 a 30 de junho de 2012

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 24/2012 - SM.

Conflito: art. 538º CT – AO para determinação de serviços mínimos

Assunto: greve de trabalhadores na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 a 30 de junho de 2012 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- O Sindicato Nacional de Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) remeteu ao Ministério da Economia e do Emprego e às administrações da CP - Comboios de Portugal, E. P. E. (CP, E. P. E.), e da CP Carga, S. A., pré aviso de greve para o período compreendido entre as 0 horas do dia 1 de junho de 2012 e as 24 horas do dia 30 de junho de 2012, nos termos definidos no citado pré aviso.

2- O pré aviso de greve consta como anexo 2 da ata da reunião realizada a 22 de maio de 2012, no Ministério da Economia e do Emprego, nas instalações da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), o qual aqui se dá por reproduzido.

3- A presente greve surge na sequência de outras semelhantes. Como elementos do pré aviso encontram-se os seguintes:

a) Os trabalhadores exercem o direito de greve entre as 0 horas do dia 1 de junho e as 24 horas do dia 30 de junho de 2012;

b) A greve estende-se pelo período de trabalho extraordinário, incluindo o dia de descanso semanal, os dias feriados nos termos do acordo de empresas, com falta de repouso mínimo;

c) A greve abrange todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário definido nas escalas de serviço;

d) A greve inicia-se à hora de partida da última circulação com saída da respetiva sede;

e) Inclui toda e qualquer alteração às escalas em serviço em vigor à data de início do período de greve, incluindo as alterações das rotações de escala atribuída;

f) A greve à hora de partida da última circulação com saída da sede e com a condução que lhe esteja atribuída ou na qual se preveja a sua passagem sem serviço (mesmo que aquela hora de partida ocorra antes de se atingirem as oito horas);

g) Nos casos em que a escala contenha mais de cinco horas consecutivas de trabalho sem pausa, para tomada de refeição no mínimo de quarenta e cinco minutos efetivos;

h) O SMAQ garante que perante qualquer situação de emergência, acidente ou incidente que possa surgir durante a greve mantém disponibilidade para laborar em articulação com a empresa.

Assinale-se, contudo, que os casos em que os trabalhadores se encontrarão em greve estão sujeitos a mais condições, particularidades e circunstâncias, pelo que esta caracterização básica da greve não dispensa a consulta do respetivo pré aviso.

4- No dia 22 de maio de 2012, o diretor geral da DGERT, enviou à secretária geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré aviso, bem como a ata da reunião realizada com o sindicato e as empresas no dia 22/5/2012, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

5- Resulta das sobreditas comunicações que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante os períodos de greve, nem esta matéria é regulada pelos acordos de empresa aplicáveis.

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

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

Árbitro presidente - Alexandre de Sousa Pinheiro;

Árbitro dos trabalhadores - Eduarda Figanier de Castro;

Árbitro dos empregadores - Isabel Ribeiro Pereira.

8- O tribunal arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 28 de maio 2012, pelas 10 horas, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes do SMAQ e das entidades empregadoras CP, E. P. E. e CP Carga, S. A. cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos. Ambas as partes foram também ouvidas simultaneamente.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SMAQ fez-se representar por:

António Medeiros;
Rui Martins; e
António Luz.

A CP, E. P. E. fez-se representar por:

Raquel de Fátima Pinho Campos;
Carla Santana;
Carlos Eduardo Machado; e
João Carlos Rodrigues Mendes.

A CP Carga, SA fez-se representar por:

Armando José Pombo Lopes Cruz; e
Susana Mafalda Pina Lage.

9- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo tribunal arbitral.

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

- a) Que a greve em causa não abrange dias completos;
- b) Que não se conhece outras greves do setor dos transportes convocadas para estes períodos, com exceção de greves convocadas na CP, E. P. E., e na CP Carga, S. A.;
- c) Que, para o transporte de passageiros, a CP, E. P. E. apenas solicita serviços mínimos para os dias feriados 7, 10, 13, 24 e 28 de junho de 2012, nos termos do anexo 3 da ata da DGERT;
- d) Que a capacidade de armazenamento de *jet-fuel* no aeroporto de Faro é limitada;
- e) Pela CP Carga foi solicitado serviços mínimos para o transporte de mercadorias previstas nos termos do anexo 4 da ata da DGERT, designadamente de mercadorias perigosas.

II – Fundamentação

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

O direito à greve, como direito fundamental tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos como o direito à circulação, o direito à saúde, ao trabalho e direito à educação. Não existindo direitos absolutos nenhum dos citados pode prevalecer de per si.

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

Assim, a fixação de serviços mínimos depende da exis-

tência de necessidades sociais impreteríveis. É isso que importa agora verificar.

12- Entende o tribunal arbitral que não estão em causa necessidades sociais impreteríveis quanto ao transporte ferroviário de passageiros.

É certo que as deslocações para os locais de trabalho, para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde, para colocação de crianças em instalações de ocupação de tempos/livres/ensino/educação ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, são situações suscetíveis de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis (processos 15/2012 - SM, 3 e 4/2012 - SM, 7/2011 - SM, 6/2011 - SM, 5/2011 - SM e 50/2010 - SM).

Porém, neste caso, essas necessidades impreteríveis podem continuar a ser asseguradas, sem que se mostre imprescindível a fixação de serviços mínimos para a sua satisfação.

Várias razões apontam nesse sentido.

Em primeiro lugar, a presente greve é limitada ao transporte ferroviário, não tendo sido anunciadas outras greves noutras empresas de transporte de passageiros. Da audição das partes apenas resultou a existência de greves parciais no setor ferroviário (cfr. n.º 3 desta decisão). Pelo que, tendencialmente existirão alternativas para o transporte de passageiros.

Em segundo lugar, a presente greve não abrange dias completos de trabalho, sendo assim de prever que vários comboios se realizarão, particularmente aqueles que não estejam incluídos nas condições e situações para as quais o SMAQ convocou a greve.

Em terceiro lugar, a CP, E. P. E. pode e deve organizar a atividade dos trabalhadores durante os períodos e nas condições para as quais não foi convocada a greve.

Em quarto lugar, é de prever que existam trabalhadores que não adiram à greve e que, quanto a esses, a CP, E. P. E., poderá contar com o seu trabalho.

Finalmente, esta tem sido a orientação dos tribunais arbitrais do Conselho Económico e Social em casos semelhantes, uma vez que não têm sido fixados serviços mínimos para o transporte ferroviário de passageiros quando a greve não incluía dias completos (processos 20/2012 - SM, 19/2012 - SM, 17/2012 - SM, 9/2012 - SM, 8/2012 - SM, 39/2011 - SM, 30/2011 - SM e 27/2011 - SM).

13- Já quanto ao transporte ferroviário de mercadorias, o tribunal arbitral reconhece a existência de certas necessidades sociais impreteríveis.

Assim, no que respeita ao transporte de mercadorias perigosas, razões de segurança dos cidadãos e minimização de riscos relacionados com a mesma, aconselham a que se possam realizar comboios que transportem esse tipo de mercadorias.

Também nesta situação estará o abastecimento de *jet-fuel* para o aeroporto de Faro, por forma a assegurar o funcionamento de um aeroporto que permite o transporte de milhares de passageiros, nacionais e estrangeiros, e as suas inerentes necessidades de deslocação, por variadas razões socialmente relevantes.

Trata-se, quanto a estes dois aspetos, de reconhecer a

existência de necessidades sociais impreteríveis em situações habitualmente identificadas em anteriores acórdãos de tribunais arbitrais, como, entre outros, nos processos 20/2012 - SM, 19/2012 - SM, 17/2011 - SM, 9/2012 - SM, 8/2012 - SM, 3 e 4/2012 - SM, 47/2012 - SM, 39/2011 - SM, 27/2011 - SM, 15/2011 - SM, 14/2011 - SM e 9/2011 - SM e 49/2010 - SM.

14-A lei impõe ainda que a fixação de serviços mínimos se contenha dentro de certos limites, vedando soluções desproporcionadas face às necessidades sociais impreteríveis a salvar. Com efeito, o n.º 5 do artigo 538.º CT, aludindo às três vertentes do princípio da proporcionalidade, determina que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

15-O tribunal arbitral entende que a fixação de serviços mínimos em matéria de transporte ferroviário de mercadorias pode ser efetuada com observância dos limites impostos pelo Princípio da Proporcionalidade, como se neste acórdão.

Por um lado, tal fixação refere-se apenas a dois tipos de transporte de mercadorias específico - mercadorias perigosas e *jet-fuel* para o aeroporto de Faro. Por outro lado, apenas se inclui uma parte circunscrita e reduzida da quantidade do transporte de mercadorias efetuadas pela CP Carga. Finalmente, os valores que justificam esta compressão do direito de greve através da fixação de serviços mínimos encontram-se plenamente justificados.

III – Decisão

Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu, por unanimidade, definir os serviços mínimos nas empresas CP Comboios de Portugal, E. P. E. e CP Carga, S. A., nos termos seguintes:

1- Todos os comboios que tenham iniciado a sua marcha, inclusivamente, no período normal de trabalho, deverão ser conduzidos ao seu destino e ser estacionados em condições de segurança incluindo as marchas ou rotações associadas.

2- Serão, também, conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco, devendo ser, igualmente, estacionados em condições de segurança.

3- Devem ser assegurados os comboios de socorro conforme o pré aviso de greve.

4- Serão realizados os comboios Petrogal (Sines/Loulé) que transportam *jet-fuel* para abastecimento do aeroporto de Faro, se estiverem programados para os dias da greve.

5- Os representantes do sindicato que declarou a greve deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a CP, E. P. E. e a CP Carga, S. A. fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

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

Os três árbitros formularam declarações de voto, que se anexam.

Lisboa, 28 de maio de 2012.

Alexandre de Sousa Pinheiro, árbitro presidente.

Eduarda Figanier de Castro, árbitro de parte trabalhadora.

Isabel Ribeiro Pereira, árbitro de parte empregadora.

Declaração de voto do árbitro presidente

Aceitando a presente decisão, no que respeita quer ao transporte de passageiros, quer ao de mercadorias, enunciamos as razões pelas quais o fazemos relativamente a estas últimas.

Do trazido para os autos não se encontra uma definição rigorosa do que a empresa entenda serem «mercadorias perigosas». Por outro lado, o estado de conservação destas mercadorias deve ser «hermético e rigoroso», quer quando se cumpram os horários determinados quer nos casos em que se tenha que recorrer a trabalho suplementar.

Quando a empresa alude a razões de «segurança» - de uma forma lacónica, indeterminada e vaga -, interpretamos que possa existir perigosidade pública ou para a saúde pública, sempre que as paralisações do comboio excedam o período mínimo de tempo até à chegada ao local de destino (interpretação em cfr. com o n.º 2 desta decisão).

É com base nesta interpretação que votamos favoravelmente a decisão -*Alexandre de Sousa Pinheiro*.

Declaração de voto do árbitro da parte trabalhadora

A greve é um direito fundamental, apenas passível de restrição por lei e apenas e só nos casos constitucionalmente previstos, sempre para salvaguarda de direitos ou interesses constitucionalmente garantidos, não podendo haver diminuição da extensão e conteúdo do direito à greve.

Admitindo que os transportes públicos deveriam ter estatuto de serviço público universal, de interesse geral, a verdade é que até à data não o têm. Razão pela qual não se aceita a determinação de serviços mínimos para transporte de passageiros até porque a greve está circunscrita ao trabalho suplementar, o que dificulta a identificação, em concreto, das necessidades sociais impreteríveis que não possam ser satisfeitas através dos serviços normais da CP e CP Carga, ou mesmo em meios alternativos.

Por estes motivos apenas se aceita a definição de serviços mínimos nos moldes em que o foram nesta decisão e, apenas e só no que se respeita a transporte de matérias perigosas e *jet fuel* desde que programadas e se estiverem previamente garantidas as condições para serem recebidos com segurança - *Eduarda Figanier de Castro*.

Declaração de voto do árbitro da parte empregadora

Voto em concordância com o presente acórdão, sem prejuízo de a mesma, verificadas algumas condições constantes do pré aviso, não ser apenas, como aparentemente se pretende fazer crer, uma greve à prestação do trabalho suplementar, e por isso mesmo lesiva dos interesses dos utentes. Porém, não constam dos autos elementos que permitam, com a segurança exigível, a determinação de serviços mínimos com âmbito diferente do que foi decretado - *Isabel Ribeiro Pereira*.

Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 a 30 de junho de 2012 - Retificação

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 24/2012 - SM.

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

Assunto: greve de trabalhadores na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 a 30 de junho de 2012 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Despacho de retificação

1- Relativamente ao processo n.º 24/2012 - SM (greve na CP, E. P. E. e na CP Carga, S. A., para o período de 1 a 30 de junho de 2012), a CEP, E. P. E. vem solicitar a retificação da decisão nos seguintes termos:

«De acordo com o pré aviso de greve do SMAQ (ponto 1.1) e com o disposto no ponto I - antecedentes e factos, ponto 3, alínea b) do acórdão do tribunal arbitral para determinação de serviços mínimos, (...) os trabalhadores representados pelo SMAQ encontram-se em greve à prestação de trabalho extraordinário, incluindo o trabalho em dia de descanso semanal, em dia de feriado nos termos do AE - SMAQ/CP E. P. E. 2003, com falta do repouso mínimo previsto na Cláusula 22.ª do AE - SMAQ/CP».

Assim, a greve em causa abrange dias completos.

Este aspeto foi também referido na reunião de hoje realizada no CES.

Porém, o texto do acórdão, nas páginas 4 (ponto 10, alínea a) - «Que a greve em causa não abrange dias completos» e 5 (ponto 12 -« (...) Em segundo lugar, a presente greve não abrange dias completos de trabalho, sendo assim de prever que vários comboios se realizarão, particularmente aqueles que não estejam incluídos nas condições e situações para os quais o SMAQ convocou a greve (...))» não está em conformidade com o atrás exposto.

Neste sentido, solicita-se a respetiva retificação do acórdão e aguarda-se que a definição de serviços mínimos seja alterada em conformidade, atendendo a que a greve em causa abrange dias completos da prestação de trabalho.“

2- Quanto ao pedido o tribunal arbitral decidiu por unanimidade proceder às seguintes retificações:

Na página 4, número 10, alínea a) onde se lê: «Que a greve em causa não abrange dias completos»

deve ler-se: Que a greve em causa não abrange dias completos (salvo o caso de greves em dias feriados ou de descanso semanal);

Na página 5, número 12, onde se lê: «Em segundo lugar, a presente greve não abrange dias completos de trabalho»

deve ler-se: Em segundo lugar, a presente greve não abrange dias completos de trabalho (salvo o caso de greves em dias feriados ou de descanso semanal).

3- As retificações introduzidas não afetam em nenhum as-

peto a decisão do tribunal.

Notifiquem-se as partes.

Lisboa, 29 de Maio de 2012 - *Alexandre de Sousa Píñheiro*.

Greve na CP Comboios de Portugal, E. P. E., no período de 7 de junho a 6 de julho de 2012

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 25/2012 - SM.

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

Assunto: greve de trabalhadores na CP Comboios de Portugal, E. P. E., no período de 7 de junho a 6 de julho de 2012 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I – Dos factos

1- O Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante (SFRCI) remeteu ao conselho de gerência da CP - Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. E. (CP) pré aviso de greve à prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia feriado (nacional ou municipal, de acordo com o «AE»), trabalho extraordinário e com falta de repouso nos termos previstos no acordo de empresa, bem como qualquer trabalho que ultrapasse as oito horas diárias para o período compreendido entre as 0 horas do dia 7 de Junho e as 24 horas do dia 6 de Julho de 2012; o pré aviso de greve específica que a declaração de greve produz efeitos «a partir da hora efetiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto o início da condução das mesmas, mesmo que a hora efetiva da partida ocorra antes de atingir as oito horas de trabalho»; o pré aviso estabelece ainda que, nos casos acima previstos, «após a prestação de serviço na sede e/ou após um período de greve na sede, sempre que o reinício da prestação de trabalho ocorrer fora da sede e/ou na sede, o trabalhador estará em greve a partir desse momento, pelo período de tempo necessário a que a retoma do seu período normal de trabalho diário se verifique de novo na sede, atenta a sua escala de serviço, quando a entidade patronal não assegure, por escrito e em condições de segurança e dignidade para os trabalhadores, no cumprimento do disposto na lei, e sem quaisquer ónus para estes, as condições necessárias para a retoma ou reinício da prestação de trabalho previstas na respetiva escala de serviço, fora da sede» e ainda *mutatis mutandis* na situação inversa.

Finalmente o pré aviso declara ainda greve a todo o trabalho que não esteja previsto nos gráficos afixados nas estações à data da sua publicação.

2- Os serviços mínimos a prestar durante a greve não estão regulados no instrumento de regulamentação coletiva aplicável às relações de trabalho em causa e a associação sindi-

cal e a CP não chegaram a acordo quanto à definição desses serviços. Por isso, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 538.º, n.º 2, do Código do Trabalho no dia 29 de Maio de 2012, a Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) promoveu uma reunião visando a obtenção de um acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve e os meios necessários para os assegurar.

3- Não tendo sido possível obter acordo das partes na referida reunião, a DGERT remeteu, nos termos do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009 de 25 de Setembro, ao Conselho Económico Social (CES) o processo de definição dos serviços mínimos, para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do CT, acompanhado dos seguintes documentos:

a) Pré aviso acima referido;

b) Ata da reunião realizada nos termos do n.º 2 do artigo 538.º do CT;

c) Proposta de definição de serviços mínimos apresentada pela CP e recusada pela associação sindical.

4- Estando reunidos os pressupostos de que a lei faz depender a intervenção do tribunal arbitral, foi o mesmo constituído, nos termos da legislação aplicável, ficando com a seguinte composição:

Árbitro presidente - Jorge Ponce de Leão;

Árbitro da parte trabalhadora - Emílio Ricon Peres;

Árbitro da parte empregadora - António Paula Varela.

5- O tribunal arbitral reuniu no dia 1 de Junho de 2012, pelas 14 horas e 30 minutos, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira análise do processo e à audição das partes, que se fizeram representar, nos termos das credenciais que se anexam.

6- Nas reuniões que tiveram com os membros do tribunal arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhe foram colocadas e prestaram os esclarecimentos que lhe foram pedidos, não se mostrando disponíveis para chegar a um acordo suscetível de dispensar a intervenção deste tribunal. O sindicato solicitou ainda a junção de fotocópias parciais das decisões proferidas nos processos n.ºs 23 e 24 deste tribunal.

II – Da decisão

7- A CP é uma empresa que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, que se integra no sector dos transportes relativos a passageiros expressamente referenciado no artigo 537.º, n.º 1, h), do Código de Trabalho. De facto está em jogo a necessidade de deslocação nas zonas geográficas servidas pela CP de pessoas a quem não pode ser negado o acesso a outros direitos fundamentais com a mesma dignidade constitucional que tem o direito à greve. Por esse motivo o Tribunal Constitucional salientava no seu acórdão n.º 199/2005, de 19/4/2005, já citado no acórdão emitido no processo n.º 50/2010 deste tribunal arbitral, que «as necessidades sociais impreteríveis são logicamente a outra face da realização de direitos fundamentais da pessoa, e que, assim, qualquer greve que ocorra nesses serviços públicos - por pequena expressão que possua - limita e restringe esses direitos fundamentais».

Podem estar em causa nomeadamente o direito ao traba-

lho, ao ensino e à saúde, sempre que o acesso a estes direitos não possa ser garantido sem a utilização dos meios paralisados pela greve. É aliás este o fundamento das disposições legais que determinam a fixação de serviços mínimos, razão porque, e em abstrato, qualquer greve no sector dos transportes deve ser acompanhada da definição de serviços mínimos.

A este propósito e ainda na linha do já citado acórdão n.º 50/2010 deste tribunal recordam-se os critérios que segundo Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 15.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p. 976) não devem ser ignorados para que seja assegurada a adequada proporcionalidade na sua fixação:

“- A insusceptibilidade de autossatisfação individual, em termos de razoável onerosidade (...);

- A inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis de satisfação das necessidades concretas em causa (...);

- A impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve (...)».

8- Foi à luz dos referidos princípios que este tribunal analisou as circunstâncias concretas da paralisação a que se reporta a presente decisão, tendo em conta nomeadamente a jurisprudência já fixada em acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 25 de Maio de 2011 - processo n.º 352/11 - que considerou em greve com duração e formato (trabalho extraordinário, em dia de descanso ou feriado) muito similar improcedente o recurso apresentado da decisão que havia fixado serviços mínimos para os dias abrangidos, nomeadamente os dias de feriado, pelo que entendia este tribunal ser desejável a sua fixação para os dias feriados que vão ocorrer durante o período de greve.

9- Tomou porém o tribunal conhecimento de que para o mesmo período foram já emitidas decisões referentes a pré avisos de greve em processos em que a apensação se teria justificado a fim de evitar decisões divergentes - artigo 275.º do Código de Processo Civil - caso o estado do processo o tivesse permitido, o que não é o caso, como o tribunal pode confirmar através de mapa elaborado pelos serviços e também junto aos autos. Nessas decisões não foi considerada a realização de quaisquer serviços mínimos, nem mesmo para os dias de feriado o que torna inútil, por indisponibilidade de maquinistas, uma decisão em contrário.

10- Assim, nos termos do artigo 663.º, do Código Processo Civil, não pode este tribunal deixar de tomar conhecimento dos factos referidos e decidir em conformidade fixando os seguintes serviços mínimos:

a) Todos os comboios que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidos ao seu destino e estacionados em condições de segurança incluindo as marchas ou rotações associadas.

b) Salvo indicação expressa do sindicato até 24 horas antes do início do período de greve, os serviços mínimos designados deverão ser realizados pelos trabalhadores que constem das escalas de serviço respetivas.

Lisboa, 4 de junho de 2012.

Jorge Ponce Leão, árbitro presidente.

Emílio Ricon Peres, árbitro de parte trabalhadora.

António Paula Varela, árbitro de parte empregadora.

Greve na NAV Portugal, E. P. E., no período de 29 de junho a 3 julho de 2012

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 26/2012 - SM.

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

Assunto: greve declarada pelo SITAVA, SITNA, SINCTA, SINTICA e SITECSA na empresa NAV Portugal, E. P. E., para o período de 29 de junho a 3 de julho de 2012 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I – Os factos

1- O Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA), o Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea (SITNA), o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo (SINCTA), o Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA) e o Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea (SITECSA), remeteram, em 14 de junho de 2012, avisos prévios de greve para o Ministério da Economia e do Emprego, destinados à empresa NAV Portugal, E. P. E. (NAV) no território nacional e nos arquipélagos dos Açores e da Madeira.

Os trabalhadores representados pelas referidas associações sindicais tencionam exercer o direito de greve no período de 29 de junho de 2012 a 3 de julho de 2012, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve.

2- No dia 21 de junho de 2012, o diretor geral do Emprego e das Relações de Trabalho enviou à secretária geral do Conselho Económico e Social (CES) os referidos avisos prévios, bem como a ata da reunião realizada com os sindicatos e a empresa NAV, no mesmo dia 21 de junho de 2012, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

Resulta da sobredita comunicação que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante os períodos de greve, nem esta matéria é regulada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Não obstante têm-se verificado em greves anteriores acordos celebrados entre a empresa e os sindicatos relativamente aos serviços mínimos em causa.

Acresce tratar-se de uma empresa que opera no sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser decidido por tribunal arbitral, nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II – Tribunal arbitral

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

Árbitro presidente - Luís Menezes Leitão;

Árbitro dos trabalhadores - José Frederico Simões Nogueira;

Árbitro dos empregadores - Isabel Ribeiro Pereira.

O tribunal arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 26 de junho de 2012, pelas 9 horas e 30 minutos, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos sindicatos e da empregadora NAV, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Os Sindicatos fizeram-se representar como se segue:

O SITAVA por:

Vitor Manuel Tomé Mesquita;
Gilberto Andrade Gustavo.

O SITNA por:

Paulo Alexandre Semião da Silva Peixoto.

O SINCTA por:

Pedro Manuel Almeida Nunes Barata;
Luís Filipe Pereira Coutinho Reis;
Pedro Cabral.

O SINTICA por:

António José dos Santos Furtado;
Luís Manuel Peão Lopes Dias Pinto;
Victor Marques.

O SITECSA por:

João Maria Franco Ferreira;
Rogério Pacheco.

A NAV por:

Sofia Helena Moncheira Lobo de Oliveira;
José Manuel Batista de Matos;
Manuel Jorge de Almeida Luís;
Nuno Guedes Vaz.

Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo tribunal tendo junto diversa documentação que foi analisada pelo tribunal e ordenada a sua junção aos autos.

III – Enquadramento jurídico

4- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (n.º 1, do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de

serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis», (n.º 3, do artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (n.ºs 2 e 3, do artigo 18.º, da CRP).

Efetivamente, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» nos aeroportos (n.ºs 1 e 2, alínea h) do artigo 537.º).

Por outro lado, o n.º 5 do artigo 538.º do CT preceitua que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», de harmonia com o supracitado artigo 18.º da CRP e conforme doutrina e jurisprudência unânimes.

A natureza fundamental do direito à greve implica que, neste caso, as restrições se limitem ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, de harmonia com o princípio da menor restrição possível dos direitos fundamentais.

5- Parafraseando a fundamentação do acórdão do tribunal arbitral de 23/4/2010 (proc. n.º 21-A/2010 - SM):

«Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, n.º 5 do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve».

Por isso, a obrigação de prestar serviços mínimos tem natureza excecional, pressupondo que a greve afete «necessidades primárias que careçam de imediata utilização ou aproveitamento, sob pena de irremediável prejuízo» (v. parecer n.º 18/98 da Procuradoria Geral da República).

De resto, as necessidades sociais impreteríveis devem ser concretizadas e fundamentadas, como decidiu o Tribunal da Relação de Lisboa (acórdão de 24/2/2010 - proc. n.º 1726/9YRSB - 4).

Além disso, a obrigação de serviços mínimos só existe se as necessidades afetadas pela greve não puderem ser satisfeitas por outros meios, designadamente, pelos trabalhadores não grevistas.

6- No caso vertente verifica-se que têm sido habitualmente celebradas entre as partes acordos para a definição dos serviços mínimos, o que corresponde à solução preferida pelo legislador (artigo 538.º, n.º 1 do CT) o qual só prevê a intervenção do tribunal a título subsidiário.

Desta vez não foi possível chegar a acordo, uma vez que a empresa entendeu apresentar uma proposta de serviços mínimos que extravasa dos acordos anteriormente celebrados. Justificou essa alteração com o aumento da duração da greve e o facto de um dos sindicatos, o SINCTA, ter decretado uma greve à prestação do trabalho suplementar por tempo indeterminado.

O tribunal ponderou efetivamente o alargamento dos períodos de greve mas não ficou convencido de que tal justificasse ultrapassar os serviços mínimos definidos em acordos anteriores. Efetivamente estão em causa cinco dias de greve que abrangem dois períodos de 6 e 4 horas em cada dia nunca ocorrendo assim uma paralisação total da empresa.

Quanto ao facto de um dos sindicatos ter decretado greve ao trabalho suplementar tal não pode naturalmente influenciar o juízo do tribunal, pois nunca o trabalho suplementar se pode considerar abrangido na definição de serviços mínimos.

IV – Decisão

7- Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu definir, por unanimidade, os serviços mínimos na NAV Portugal, E. P. E., nos termos seguintes:

1. Em relação aos serviços de controlo de tráfego aéreo os constantes da ata de acordo celebrada entre a NAV e o SINCTA em 12 de novembro de 2010, que fica a constituir o anexo 1 a esta decisão;

2. Quanto aos serviços mínimos de informação e comunicação aeronáuticas as constantes da ata de acordo celebrada em 4 de maio de 2012 entre a NAV, o SINCTA, o SINTICA e o SITAVA, que fica a constituir o anexo 2 a esta decisão;

3. Quanto aos serviços mínimos de manutenção de equipamentos e sistemas de navegação aérea os constantes da ata de acordo celebrada em 7 de maio de 2012 entre a NAV, o SITECSA e o SITNA, que fica a constituir o anexo 3 a esta decisão;

4. Relativamente aos serviços mínimos a prestar pelos trabalhadores de aviação e aeroportos os serviços constantes dos planos de serviços mínimos constantes do anexo 4 a esta decisão;

5. Os sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a NAV fazê-lo, caso não seja, atempadamente, informada dessa designação.

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

Lisboa, 26 de junho de 2012.

Luis Menezes Leitão, árbitro presidente.

José Frederico Simões Nogueira, árbitro de parte trabalhadora.

Isabel Ribeiro Pereira, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 30 de junho a 31 de julho de 2012

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 27/2012 - SM.

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

Assunto: greve de trabalhadores na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 30 de junho a 31 de julho de 2012 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

1- A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 21 de junho de 2012, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à secretária geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve dos trabalhadores da CP Comboios de Portugal, E. P. E. (CP) e CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. (CP Carga). Este aviso prévio de greve foi feito pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ), estando, conforme o mencionado aviso prévios a execução da greve prevista para o período das 0 horas de 30 de junho e as 24 horas de 31 de julho de 2012.

2- Foi realizada, sem sucesso, uma reunião no Ministério da Economia e do Emprego, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião no Ministério da Economia e do Emprego não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

Nessa reunião havida no ministério, a CP - Carga S. A. deu a sua aceitação à definição de serviços mínimos conforme contam do acordam proferido no proc. n.º 23/2012 do CES, nos precisos termos em que foram ali definidos, tendo, todavia a CP Comboios de Portugal, E. P. E. e o SMAQ reiterado a sua não concordância.

Na audição realizada pelo presente tribunal arbitral as respetivas proposta foram reafirmadas.

3- O tribunal arbitral (TA) foi constituído com a seguinte composição:

Árbitro presidente - Júlio Manuel Vieira Gomes;
Árbitro dos trabalhadores - José Martins Ascensão;
Árbitro dos empregadores - Alberto Sá e Mello.

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

4- Cumpre decidir

É inquestionável que o direito de greve está previsto

como direito fundamental no artigo 57.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objetiva do direito de greve; mas, ao mesmo tempo, têm de estar assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cfr. também artigo 538.º do CT).

Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no art. 538.º, n.º 5 do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.

Mas, também, a Constituição e a lei não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, que, de outro modo, seriam irremediavelmente prejudicadas».

Existem já vários acórdãos, designadamente o proferido no processo 27/2011 - SM que versa sobre uma greve com o mesmo âmbito e respeitante a um período temporal semelhante (cerca de um mês), tendo o tribunal arbitral respetivo, na fixação de serviços mínimos atendido às seguintes circunstâncias:

1- Trata-se de «greves limitadas ao transporte ferroviário, não tendo sido enunciadas quaisquer greves noutras empresas de transporte de passageiros ou mercadorias», sendo que também ao presente TA não chegou notícia de greves do género para o mesmo período;

2- «[A greve] fundamentalmente é limitada à prestação de trabalho suplementar e em dia de descanso semanal», ao que acrescem os dias feriados.

Não vemos razão para divergir, no essencial, do mencionado acórdão, sufragando as razões aduzidas. Apenas nos desviaremos dessa decisão proferida nesse processo em dois pontos:

a) Não há necessidade de referir agora o transporte de resíduos de fuel, uma vez que o mesmo já não é realizado, conforme confirmaram ao TA tanto os representantes das associações sindicais, como os representantes dos empregadores;

b) Pela mesma razão, suprime-se a referência ao transporte de animais e de géneros alimentares deterioráveis.

Decisão

Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu definir os serviços mínimos na CP e CP Carga, S. A., nos termos seguintes:

1- Todos os comboios que tenham iniciado a sua marcha

antes do início da greve deverão ser conduzidos ao seu destino e ser estacionados em condições de segurança.

2- Todos os comboios, inclusive os multiproduto que transportem materiais perigosos, que tenham iniciado a sua marcha antes do início da greve, devem também ser conduzidos ao seu destino e estacionados em condições de segurança.

3- Durante o período da duração da greve, os comboios, mesmo que multiproduto, suscetíveis de transporte de materiais perigosos são única e exclusivamente os mencionados na proposta de serviços mínimos - mercadorias apresentada pela CP Carga, na parte respeitante ao transporte de materiais perigosos (amoníaco, matérias perigosas diversos e *jet-fuel*) segundo o anexo 4 à ata da reunião da DGERT que aqui se junta e que faz parte integrante da presente decisão.

4- Será realizado o comboio com destino a Faro e que transporta *jet-fuel* para abastecimento do respetivo aeroporto, se estiver programado para os dias da greve.

5- Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a CP e a CP Carga fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

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

Lisboa, 26 de junho de 2012.

Júlio Gomes, árbitro presidente.

José Martins Ascensão, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto Sá e Mello, árbitro de parte empregadora

ANEXO 4

Proposta de serviços mínimos - Mercadorias

Greve SMAQ 30 de Junho a 31 de Julho de 2012

Tráfego		Quantidade de Transportes/Dia	Comboio	
Designação	Origem/Destino		Número	Origem/Destino
Amoníaco	Barreiro (Quimigal) / Alverca	1	68931; 28730;	Barreiro (Quimigal) / Alverca
			68390; 68090; 28723	Alverca / Barreiro (Quimigal)
	Barreiro (Quimigal) / Estarreja	1	50835/4; 51331;	Praias-Sado/Entrocamento/Estarreja
			62330; 50034; 68030; 50380	Estarreja/P. Sado
	Huelva/Alverca	2 cº/semana	28410; 28413; 50037; 41817, 57730	Alverca / Badajoz
			57371; 41814; 50034, 68030	Badajoz / Alverca
Matérias perigosas / Diversos	Espanha <> Portugal - IberianLink	3 cº/semana	77132; 51330; 47803	Leixões / Elvas
			57035, 57034; 50300, 47803	Estarreja / Elvas
			50031, 47803	T. Bobadela / Elvas
			47800, 51333, 77313, 51331, 77311	Elvas / Leixões
			47800; 51333, 57035, 57034	Elvas / Estarreja
			47800; 83030; 50032	Elvas / T. Bobadela
Jet-Fuel	Petrogal (Sines) / Loulé	1	68890	Petrogal (Sines) / Loulé
			68980	Loulé / Petrogal (Sines)

Todos os comboios que tenham iniciado a sua marcha devem ser conduzidos ao seu destino e estacionados/manobrados em condições de segurança nos locais apropriados de carga / descarga.

Deverá ainda ser garantido o comboio socorro, bem como todos os serviços necessários para o restabelecimento da circulação.

Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 de julho a 31 de agosto de 2012

Arbitragem obrigatória

Número de processo: 28/2012 - SM.

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

Assunto: greve de trabalhadores na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e na CP Comboios de Portugal, E. P. E., de 1 de julho a 31 de agosto de 2012 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária (ASCEF), o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF), o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (SINFB), o Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins (SINFA) e o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins (SINAFE) remeteram ao Ministério da Economia e do Emprego e às administrações da CP Comboios de Portugal, E. P. E. (CP) e CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. (CP Carga), pré avisos de greve para o período compreendido entre as 0 horas do dia 1 de julho de 2012 e as 24 horas do dia 31 de agosto de 2012, nos termos definidos no citado pré aviso.

2- Os pré avisos de greve constam como anexos 2, 5, 7 e 8 da ata da reunião realizada a 25 de junho de 2012, no Ministério da Economia e do Emprego, nas instalações da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), os quais aqui se dão por integralmente reproduzidos.

3- No dia 25 de junho de 2012, o diretor geral da DGERT, enviou à secretária geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré aviso, bem como a ata da reunião realizada com o sindicato e as empresas no dia 25 de junho de 2012, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

4- Resulta das sobreditas comunicações que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante os períodos de greve, nem esta matéria é regulada pelos acordos de empresa aplicáveis.

5- Acresce tratar-se de duas empresas do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por tribunal arbitral, nos termos da alínea b), do n.º 4, do artigo 538.º, do Código do Trabalho.

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

Árbitro presidente - João Tiago Silveira;

Árbitro dos trabalhadores- António Simões de Melo;

Árbitro dos empregadores - Pedro Petrucci de Freitas.

7- O tribunal arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 28 de junho de 2012, pelas 10 horas, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos. Ambas as partes foram também ouvidas simultaneamente.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

A ASCEF fez-se representar por:

Pedro Miguel Ferreira Melo;
Eduardo Martins dos Santos.

O SINAFE fez-se representar por:

Alberto Gameiro Jorge.

O SINFB fez-se representar por:

António José Pereira;
Mário Pedro Ferreira Mendes.
O SNTSF e o SINFA fez-se representar por:
Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho;
Nelson José Castelo Valente.

A CP, EPE fez-se representar por:

António Victor Marques Archer de Carvalho;
José Carlos Lima;
João Carlos Rodrigues Mendes.

A CP Carga, SA fez-se representar por:

Armando José Pombo Lopes Cruz; e
Susana Mafalda Pina Lage.

8- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo tribunal arbitral.

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

a) Que a greve em causa abrange um dia completo, correspondente ao feriado de 15 de agosto;

b) Que o dia 4 de julho é feriado municipal em Coimbra e que o mesmo apenas abrange os trabalhadores sediados nesse município;

c) Que têm estado em curso greves no âmbito da CP, E. P. E. e da CP Carga, S. A. desde dezembro de 2011, prevendo-se que se mantenham em curso ou sejam convocadas outras greves no âmbito da CP, E. P. E. e da CP Carga, S. A. para os períodos abrangidos pela presente greve;

d) Que existem notícias de outras greves no setor dos transportes, nomeadamente no setor dos transportes aeronáuticos, não tendo sido fornecidas indicações precisas acerca da sua efetiva realização e respetivas datas;

e) Que, durante o período da greve, as necessidades de abastecimento de *jet-fuel* no aeroporto de Faro são mais intensas e que o número de comboios para esse efeito é superior que noutros períodos;

f) Que a capacidade de armazenamento de *jet-fuel* no ae-

roporto de Faro é limitada.

II - Fundamentação

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

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

11- Entende o tribunal arbitral que estão em causa necessidades sociais impreteríveis quanto ao transporte ferroviário de passageiros, embora a sua fixação deva ser, no caso presente, fortemente limitada.

As deslocações para os locais de trabalho, para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde, para colocação de crianças em instalações de ocupação de tempos/livres/ensino/educação ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, são situações suscetíveis de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis (processos 24/2012 - SM, 20/2012 - SM, 19/2012 - SM, 15/2012 - SM, 3 e 4/2012 - SM, 7/2011 - SM, 6/2011 - SM, 5/2011 - SM e 50/2010 - SM).

É certo que, durante um dia feriado, como é o dia 15 de agosto, algumas destas necessidades sociais são menos intensas como, por exemplo, a deslocação para os locais de trabalho. Tal deve refletir-se na extensão dos serviços mínimos fixados, em termos de proporcionalidade, como faz este tribunal arbitral no presente acórdão. Porém, a circunstância de ter esse aspeto em conta na definição da extensão dos serviços mínimos não autoriza que os mesmos não sejam fixados por inexistirem necessidades sociais impreteríveis. Elas existem, mas com uma extensão bem menor. Note-se, por exemplo, que mesmo em dias feriados existem trabalhadores a exercer o seu direito ao trabalho.

Além disso, não pode deixar de ser ter em conta que o dia 15 de agosto é tradicionalmente um dia de ida ou volta de tempo de férias. Não só está em causa o direito fundamental constitucionalmente consagrado ao repouso, lazer e férias (artigo 59.º-1-d) da Constituição), como também várias outras necessidades sociais impreteríveis acima identificadas que possam ser colocadas em causa ou condicionadas de forma excessiva com a afetação do período de ida/retorno de férias devido à greve.

12- O tribunal arbitral entende, pois, que a fixação de serviços mínimos em matéria de transporte ferroviário de passageiros pode ser efetuada com observância dos limites do princípio da proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sen-

tido restrito»), como se faz neste acórdão.

Com efeito:

a) A presente greve abrange um dia completo - o dia 15 de agosto - e a fixação de serviços mínimos para o transporte de passageiros limita-se a apenas esse dia, não se fixando serviços mínimos para o transporte de passageiros nos outros dias de greve;

b) Mesmo quanto ao dia 15 de agosto, não são fixados serviços mínimos para os transportes de passageiros regionais e suburbanos;

c) Apenas são fixados serviços mínimos no transporte de passageiros para comboios de longo curso de dia 15 de agosto e apenas num número muito limitado de situações;

d) A fixação de serviços mínimos no transporte de passageiros efetuada neste acórdão é muito inferior a casos de greve geral;

e) A fixação dos serviços mínimos no transporte de passageiros neste acórdão é muito inferior a outras situações em que foram fixados serviços mínimos para o transporte de passageiros em dias completos de greve, tendo em conta que dia 15 de agosto é um feriado e, tradicionalmente, período de férias;

f) A fixação de serviços mínimos para o transporte de passageiros reflete a circunstância de dia 15 de agosto ser, tradicionalmente, um dia de ida ou retorno de período de férias e que essa deslocação pode ser essencial para assegurar necessidades sociais impreteríveis;

g) A fixação de serviços mínimos para o transporte de passageiros teve ainda em conta a circunstância de esse dia 15 de agosto se situar a meio de uma semana, pelo que a sua relevância como data de ida ou retorno de férias pode ser menos intensa que noutros anos.

13- Quanto ao transporte ferroviário de mercadorias, o tribunal arbitral reconhece igualmente a existência de certas necessidades sociais impreteríveis.

Assim, no que respeita ao transporte de mercadorias perigosas, razões de segurança dos cidadãos e minimização de riscos relacionados com essa segurança, aconselham a que se possam realizar comboios que transportem esse tipo de mercadorias.

Também nesta situação estará o abastecimento de *jet-fuel* para o aeroporto de Faro, por forma a assegurar o funcionamento de um aeroporto que permite o transporte de milhares de passageiros, nacionais e estrangeiros, e as suas inerentes necessidades de deslocação, por variadas razões socialmente relevantes.

Trata-se, quanto a estes dois aspetos, de reconhecer a existência de necessidades sociais impreteríveis em situações habitualmente identificadas em anteriores acórdãos de tribunais arbitrais, como, entre outros, nos processos 24/2012 - SM, 20/2012 - SM, 19/2012 - SM, 17/2012 - SM, 9/2012 - SM, 8/2012 - SM, 3 e 4/2012 - SM, 47/2011 - SM, 39/2011 - SM, 27/2011 - SM, 15/2011 - SM, 14/2011 - SM e 9/2011 - SM e 49/2010 - SM.

14- O tribunal arbitral entende que a fixação de serviços mínimos em matéria de transporte ferroviário de mercadorias pode ser efetuada com observância dos limites impostos pelo princípio da proporcionalidade, como se faz no presente

acórdão.

Por um lado, tal fixação refere-se apenas a dois tipos de transporte de mercadorias específico - mercadorias perigosas e *jet-fuel* para o aeroporto de Faro. Por outro lado, apenas se inclui uma parte circunscrita e reduzida da quantidade do transporte de mercadorias efetuadas pela CP Carga, S. A.. Finalmente, os valores que justificam esta compressão do direito de greve através da fixação de serviços mínimos encontram-se plenamente justificados.

III – Decisão

Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu, por unanimidade, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

1- Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser estacionadas em condições de segurança.

2- Serão realizados os comboios de transporte de passageiros de longo curso no dia 15/8/2012 constantes do anexo a este acórdão.

3- Serão conduzidos aos seus destinos os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco, se estiverem previamente garantidas as condições para serem recebidos com segurança.

4- Serão realizados os comboios com destino a Faro, eventualmente programados para dias de greve, se estiverem carregados com *jet-fuel* para abastecimento do respetivo aeroporto e se estiverem previamente garantidas as condições para serem recebidos com segurança.

5- Serão assegurados comboios de socorro nos dias de greve (1 maquinista, cada 8 horas de trabalho).

6- Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes meios e operações necessárias.

7- As empresas devem dar tempestivamente conhecimento público desta decisão aos potenciais utilizadores do transporte ferroviário.

8- Os representantes dos sindicatos devem designar os tra-

balhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

9- No caso do eventual incumprimento do dever previsto no número anterior, devem as empresas proceder a essa designação e, em qualquer caso, facultar os meios necessários à execução daqueles serviços mínimos.

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

Lisboa, 28 de junho de 2012.

João Tiago Silveira, árbitro presidente.

António Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Petrucci de Freitas, árbitro de parte empregadora.

ANEXO

Serviços mínimos para o transporte de passageiros

Comboios de longo curso

Dia 15/8/2012

Comboio	Frequência	Origem	Destino	Hora Partida	Hora Chegada
311	1..7	Lisboa - S. A.	Vil. Formoso	16:30	21:45
312	1..7	Vil. Formoso	Lisboa - S. A.	5:38	10:30
523	1..7	Lisboa - S. A.	Porto - C	9:30	12:39
530	1..7	Porto - C	Lisboa - S. A.	19:52	23:00
570	1..7	Lisboa - OR	Faro	10:20	13:40
674	1..7	Faro	Lisboa - OR	17:35	21:05

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato colectivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (produtos químicos) - Alteração

Cláusula prévia

Sucessão de regulamentação

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, com publicação de texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2011 e alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2012, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalha-

dores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 90 empresas e 2005 trabalhadores.

... ..

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

... ..

e) Eliminar;

... ..

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

... ..

Cláusula 33.^a - A

Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

... ..

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

... ..

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 42.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 25 de 8 de Julho de 2011 e alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2012.

Porto, 20 de Julho de 2012.

Pela NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Fausto de Oliveira Magalhães, na qualidade de mandatário.

António Barbosa da Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel Domingos Pinto Vieira, na qualidade de mandatário.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, na qualidade de mandatário.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pelo SITEESC - Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, na qualidade de 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.

Declaração

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 Sector 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 a 1 de agosto de 2012, a fl. 129, do livro n.º 11, com o n.º 69/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula preliminar

1- O presente texto consolidado é revisão parcial do CCT celebrado entre as partes signatárias publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 1999, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2009.

2- A vigência da presente alteração parcial ao contrato CCT reporta-se à data da sua assinatura no que respeita às cláusulas de natureza pecuniária.

3- O presente acordo aplica-se ao sector do futebol (futebol de 11) e abrange todos os clubes/SADs e futebolistas profissionais domiciliados em território nacional em número aproximado de entidades patronais de 32 e de jogadores de 4343.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito funcional

1- O presente CCT estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrado entre os futebolistas profissionais e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante também designada por LPFP.

2- Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre futebolistas profissionais e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP, para o que solicitarão aos ministérios responsáveis a respetiva portaria de extensão.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

1- O presente CCT aplicar-se-á aos futebolistas profissionais que, em virtude da celebração de contrato de trabalho desportivo, após a necessária formação técnico-profissional se obriguem, mediante retribuição, à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal, sob a autoridade e direção de um clube ou sociedade desportiva.

2- A formação técnico-profissional dos jogadores profissionais de futebol bem como a respetiva evolução far-se-ão nos termos do regulamento que constitui o anexo III.

Artigo 3.º

Âmbito territorial

O presente CCT aplicar-se-á a todos os futebolistas e clubes ou sociedades desportivas domiciliados em território nacional.

Artigo 4.º

Regime jurídico

Às relações emergentes de contrato de trabalho desportivo, subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes ou sociedades desportivas, serão aplicáveis as normas do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com exceção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais nomeadamente, as relativas à duração do trabalho.

Artigo 5.º

Forma

1- O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado pela entidade patronal e pelo jogador lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes, a ser enviados no prazo de

cinco dias pela entidade patronal à LPFP, ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, adiante também designado por SJPF, e à Federação Portuguesa de Futebol, adiante também designada por FPF.

2- Do contrato de trabalho desportivo deverá constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do jogador;
- b) O montante da retribuição;
- c) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- d) O termo de vigência do contrato;
- e) A data da celebração

3- A falta de redução a escrito do contrato determina a sua nulidade.

(Junta-se, como anexo I ao presente CCT, o modelo de contrato tipo.).

Artigo 6.º

Promessa de contrato de trabalho

1- A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de as partes se obrigarem a celebrar um contrato de trabalho desportivo, respetiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido, ou a menção da competição ou número de jogos.

2- Vale como promessa de contrato de trabalho desportivo o acordo pelo qual o formando se obriga a celebrar com a entidade formadora um contrato de trabalho desportivo após a cessação do contrato de formação.

3- A duração do contrato de trabalho prometido nos termos do número anterior não pode exceder quatro épocas desportivas, considerando-se reduzida a essa duração em caso de estipulação de duração superior.

4- A promessa do contrato de trabalho referida no n.º 2 caduca caso o contrato de formação cesse antes do termo fixado, por mútuo acordo, rescisão fundada em causa justificativa ou caducidade.

5- No caso de outra indemnização não ser prevista a título de cláusula penal o incumprimento culposos da promessa de contrato de trabalho a que se refere o n.º 1 implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso, pelos prejuízos sofridos, em quantia igual a 70% do montante que o clube ou sociedade desportiva houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo da obrigação de reembolso ou do direito de a fazer sua, consoante a violação seja do jogador ou do clube.

6- No caso de não haver antecipação financeira do contrato prometido, o promitente faltoso responde pelo incumprimento nos termos gerais de direito.

7- Não é aplicável à promessa constante deste preceito o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Artigo 7.º

Prazo

1- O contrato de trabalho desportivo terá sempre uma duração determinada, seja pela fixação do seu tempo, seja pela referência a determinada competição ou número de jogos.

2- No primeiro caso, o contrato caducará, sem necessidade de aviso prévio, expirado o prazo estipulado.

3- No segundo caso, o contrato considerar-se-á extinto após a realização do último jogo da competição a que se referia ou para que fora contratado.

4- No entanto, o jogador não fica impedido de ser utilizado em jogos resultantes de adiamentos, substituição ou repetição de jogos para que foi contratado, mesmo que tais jogos se venham a realizar posteriormente à data inicialmente prevista para a realização do último jogo integrado no objeto contratual.

5- Em qualquer dos casos o contrato poderá ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

Artigo 8.º

Registo

A possibilidade de participação do futebolista em competições oficiais depende do registo prévio do seu contrato na LPFP e na FPF, nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 9.º

Cedência temporária

1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições previstas nos regulamentos desportivos, durante a vigência de um contrato, o clube ou sociedade desportiva poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um jogador profissional, mediante aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo do contrato em vigor.

2- Esta cedência só poderá, porém, ser efetivada dentro de cada época, nos prazos previstos na regulamentação desportiva aplicável, desde que comunicada à FPF e à LPFP.

3- A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificados as condições e o prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.

4- No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

5- Na falta de especificação, presumem-se sub-rogados pelo cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

6- Sempre que da cedência resulte o pagamento de qualquer compensação ao clube ou sociedade desportiva cedente, o jogador cedido terá direito a receber, se outro acordo mais favorável não for estipulado entre as partes, 7% daquela quantia.

7- Fica salvaguardada em qualquer dos casos previstos neste artigo a regulamentação desportiva em vigor, designadamente a que contemple as transferências de jogadores no âmbito dos «clubes satélites» ou «equipas B».

Artigo 10.º

Transferências a meio da época

1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições decorrentes dos regulamentos desportivos, sempre que se verifique revogação do contrato por mútuo acordo ou promovida por uma das partes com invocação de justa causa, devidamente reconhecida, pode o jogador transferir-se definitivamente para outro clube ou sociedade desportiva durante o decurso da época desportiva e ser ainda nela utilizado pelo seu novo clube, desde que a extinção do seu contrato seja comunicada à FPF e à LPFP até 31 de Março.

2- Igual possibilidade tem o jogador cujo contrato caduque nos termos do artigo 41.º, n.º 1, alínea b), em caso de impossibilidade do clube.

3- A inscrição do jogador no novo clube, nos casos de rescisão com justa causa, carece de verificação sumária, exclusivamente para efeitos desportivos, a qual poderá resultar de acordo expresso ou tácito entre as partes, de decisão em processo especial da comissão arbitral paritária prevista no presente CCT ou de sentença judicial, ainda que não transitada em julgado.

Artigo 11.º

Período experimental

1- Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube.

2- O período experimental não poderá ser superior a 30 dias mas cessará imediatamente logo que o jogador seja utilizado em competição oficial, ou sofra, ao serviço do clube, lesão que o impeça temporariamente de praticar o futebol para além do termo do período experimental.

3- Não é admissível o estabelecimento de período experimental no primeiro contrato de trabalho desportivo celebrado pelo jogador com o clube que lhe deu formação.

4- Na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de período experimental.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Artigo 12.º

Deveres do clube

O clube ou sociedade desportiva deve:

- Tratar e respeitar o jogador como seu colaborador;
- Pagar-lhe atempadamente a retribuição convencionada;
- Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
- Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;

f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

Artigo 13.º

Deveres do jogador

O jogador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, incluindo os treinadores, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, pelas respetivas funções, estejam relacionadas com a sua atividade;

b) Comparecer pontualmente aos treinos, jogos, estágios, deslocações, exames e tratamentos médicos e submeter-se ao regime de treino antecipadamente estabelecido pelo treinador e a todos os tratamentos preconizados pelos serviços clínicos;

c) Obedecer à entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da atividade desportiva, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva;

e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras próprias de disciplina e ética desportiva.

Artigo 14.º

Garantias do jogador

É proibida à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jogador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei do trabalho ou desta convenção;

d) Afetar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente, impedindo-o de o prestar inserido no normal grupo de trabalho, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica;

e) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;

f) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;

g) Impedir a participação do jogador nos trabalhos das seções nacionais.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1- Sem prejuízo da competência disciplinar própria das associações de futebol, da FPF e da LPFP, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respetivos regulamentos,

compete aos clubes ou sociedades desportivas exercer, nos termos do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, da lei geral e do presente CCT, o poder disciplinar sobre os jogadores ao seu serviço.

2- Os clubes ou sociedades desportivas poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições de exercício da atividade dos jogadores, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3- Dentro dos limites fixados neste artigo o clube ou sociedade desportiva poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Multa;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

4- As multas aplicadas a um jogador por cada infração disciplinar praticada não podem exceder um terço da retribuição mensal e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 15.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2- As sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 15.º poderão ser aplicadas com dispensa de processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do jogador.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

4- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença se mostrar inconveniente.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jogador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do artigo 13.º;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;

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

2- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva em qualquer dos casos previstos no número anterior indemnizará o jogador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão ou despedimento, aos agravamentos previstos na lei.

Artigo 18.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.

Artigo 19.º

Outras atividades na vigência do contrato

1- Ao futebolista profissional é vedado o desempenho de qualquer outra atividade desportiva no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2- É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo futebolista profissional de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da atividade a que está vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, exceto se o contrário for convencionado neste contrato ou se expressamente autorizada tal prática pelo clube.

3- No caso de oposição por parte do clube ou sociedade desportiva, a questão da eventual incompatibilidade será dirimida pela comissão arbitral prevista neste CCT.

Artigo 20.º

Garantia do cumprimento das obrigações contratuais

1- Sempre que, por força da aplicação de regulamentos nacionais ou internacionais, seja possível a um clube ou sociedade desportiva reclamar quaisquer direitos relativamente a um jogador com quem houver mantido contrato de trabalho desportivo, não é lícito ao clube exercer tal direito, nem dele obter qualquer ganho, quando, por força do contrato de trabalho celebrado, o clube ou sociedade desportiva for devedor a esse jogador de quaisquer retribuições.

2- Sem prejuízo das demais obrigações legais, os clubes ou sociedades desportivas deverão celebrar e manter em vigor, pelo prazo de vigência do contrato, um seguro de acidentes de trabalho de que seja beneficiário o próprio jogador.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Artigo 21.º

Trabalho normal

1- Considera-se compreendido no período normal de trabalho do jogador:

a) O tempo que está sob as ordens e dependência da entidade patronal, com vista à participação nos jogos oficiais ou particulares em que possa vir a tomar parte;

b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico, sauna e massagens, bem como em exames e tratamentos clínicos com vista à preparação e recuperação do jogador para as provas desportivas;

c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou sucedam à participação em provas desportivas.

2- O trabalho normal não deverá exceder sete horas por

dia, não relevando, contudo, para efeito dos limites de duração de trabalho previstos neste CCT, os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior.

3- Os jogadores obrigam-se a participar nos estágios de concentração estabelecidos pelo clube ou sociedade desportiva, os quais não deverão exceder trinta e seis horas, quando os jogos se disputem em campo próprio, ou setenta e duas horas, quando o jogo se realize em campo alheio, incluindo-se, neste último caso, o período de tempo necessário à deslocação.

4- A duração dos estágios pode, porém, ser alargada, na medida do indispensável, quando as exigências da competição o justifiquem.

Artigo 22.º

Horários

1- Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos jogadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

2- As sessões de treino, bem como as demais atividades formativas, tais como reuniões do tipo técnico, informativo, sauna e massagem, serão decididas pelo clube ou sociedade desportiva ou seu treinador e comunicadas aos jogadores com a necessária antecedência.

Artigo 23.º

Trabalho suplementar

1- Todo o trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nos artigos antecedentes só poderá ser prestado com o acordo prévio dos jogadores, salvo caso de força maior, e será remunerado com o aumento correspondente a 50% da retribuição normal.

2- A duração do trabalho suplementar nunca poderá ser superior ao período de tempo do trabalho normal.

Artigo 24.º

Descanso semanal e feriados obrigatórios

1- Os jogadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.

2- Têm ainda os jogadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, domingo de Páscoa, 1 de Maio e 24 e 25 de Dezembro.

3- Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar do descanso previsto neste artigo, com a exceção dos previstos no número anterior, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

Artigo 25.º

Férias

1- O jogador tem direito a gozar um período 22 dias úteis de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediata-

mente anterior àquele em que termina a época.

3- Cessando o contrato de trabalho antes do termo inicialmente previsto, o jogador terá direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado na própria época da cessação, exceto no caso de despedimento com justa causa.

4- Se o contrato cessar antes de gozado período de férias já vencido, o jogador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

5- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou por outras vantagens, ainda que o jogador dê o seu consentimento.

6- O jogador que tenha celebrado contrato de trabalho desportivo por um prazo inferior a uma época tem direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço.

7- Se a redução do prazo resulte de transferência a meio da época, a obrigação de conceder as férias transmite-se para a nova entidade patronal, salvo acordo em contrário entre o cedente e o cessionário.

8- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao jogador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

Artigo 26.º

Escolha de férias e retribuição

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o jogador.

2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias da qual dará conhecimento ao jogador com antecedência não inferior a 30 dias.

3- A retribuição dos jogadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Artigo 27.º

Exercício da atividade futebolística durante as férias

No caso de um jogador, durante as férias, violando o disposto do artigo 19.º, n.º 1, praticar futebol em competição ou em representação de qualquer entidade, daí auferindo, direta ou indiretamente, remuneração ou qualquer tipo de retribuição, incorre em responsabilidade disciplinar e perderá ainda direito à retribuição correspondente ao seu período de férias sem prejuízo das indemnizações devidas nos termos gerais de direito.

Artigo 28.º

Faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

2- A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do jogador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.

3- A justificação da falta deve ser apresentada no prazo

máximo de quarenta e oito horas a contar da reapresentação ao serviço.

4- A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas na época a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do n.º 3 do artigo 15.º.

5- O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço das férias a que o jogador teria direito.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao jogador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

2- Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime do artigo 30.º 3. As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3- O jogador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.

4- O jogador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

5- O jogador pode faltar até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, ou até dois dias consecutivos, por falecimento dos restantes parentes ou afins na linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

6- No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, o jogador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as respetivas provas.

Artigo 30.º

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador

1- Quando o jogador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Se o impedimento do jogador resultar de doença ou lesão contraídos ao serviço do clube, é inaplicável o disposto no número anterior e o clube fica obrigado a pagar-lhe a diferença das prestações da segurança social até perfazer as remunerações acordadas.

3- Durante o tempo de suspensão o jogador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4- O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo an-

tes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- Terminado o impedimento, o jogador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, dentro de quarenta e oito horas.

7- A entidade patronal que se oponha a que o jogador retome o serviço deve indemnizar o jogador nos termos estabelecidos no artigo 49.º.

8- A suspensão não impede a caducidade do contrato no termo do prazo que tiver sido celebrado nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Artigo 31.º

Remuneração

1- Consideram-se como retribuição todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo jogador, como contrapartida do exercício da sua atividade, salvo as exceções expressamente previstas na lei.

2- Entende-se, unicamente para efeitos de cálculo das pensões de morte, incapacidade permanente absoluta ou parcial, a retribuição mensal do atleta como o produto de 12 vezes a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras remunerações anuais a que o atleta sinistrado tenha direito com carácter de regularidade, tendo como máximo mensal 15 vezes o salário mínimo nacional.

Artigo 32.º

Remuneração mínima

1- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2, 3 e 4, os jogadores profissionais têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

a) 1.ª divisão nacional - três vezes o salário mínimo nacional;

b) 2.ª divisão de honra - duas vezes e meia o salário mínimo nacional;

c) 2.ª divisão B - duas vezes o salário mínimo nacional;

d) 3.ª divisão - uma vez e meia o salário mínimo nacional.

2- Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

a) 1.ª divisão nacional - uma vez e meia o salário mínimo nacional;

b) Restantes divisões - salário mínimo nacional.

3- As remunerações previstas no número anterior só poderão ser praticadas por clubes que tenham inscritos no respetivo plantel, nos termos do regulamento de competições da liga PFP, pelo menos, dois jogadores da sua formação ou provenientes das competições não profissionais, com idades

compreendidas entre os 18 e os 21 anos.

4- Nos contratos de trabalho desportivo dos dois jogadores da formação ou provenientes das competições não profissionais mencionados no número anterior podem ser estabelecidas as remunerações fixadas no número dois.

5- Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e 23 anos, cujos clubes tenham equipas «B», terão direito à remuneração mínima correspondente a duas vezes o salário mínimo nacional.

6- A remuneração mínima dos jogadores profissionais com idade inferior a 18 anos será a correspondente ao salário mínimo nacional.

Artigo 32.º - A

Disposição transitória

1- Os jogadores profissionais que celebrem contrato de trabalho desportivo para a época desportiva de 2012/2013 - com exceção dos celebrados com clubes da 1.ª divisão nacional (I lga), aos quais se aplica o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º - têm direito, nas épocas desportivas 2012/2013 e 2013/2014, às seguintes remunerações base mínimas:

a) 2.ª divisão nacional de honra - 1,75 vezes a remuneração mínima nacional estabelecida para os trabalhadores em geral;

b) 2.ª divisão B - 1,5 vezes a remuneração mínima nacional estabelecida para os trabalhadores em geral;

c) 3.ª divisão - 1,25 vezes a remuneração mínima nacional estabelecida para os trabalhadores em geral;

2- Os jogadores profissionais com idade até 23 anos e que sejam considerados «formados localmente» que celebrem o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva de 2012/2013, têm direito, nos dois primeiros anos de contrato, à remuneração base mínima correspondente à remuneração mínima mensal garantida estabelecida pelo governo para os trabalhadores em geral.

§ Considera-se «jogador formado localmente» aquele que tenha sido inscrito na Federação Portuguesa de Futebol, pelo período correspondente a três épocas desportivas, entre os 15 e os 21 anos.

3- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista no número anterior, jogue, durante uma época desportiva, em mais de metade dos jogos oficiais em que o clube/SAD participe, terá direito, a partir da época desportiva imediatamente seguinte, à remuneração mínima prevista para a competição em que participe.

4- Os jogadores que, enquadrando-se na situação prevista no número dois, sejam transferidos nas épocas de 2012/2013 e 2013/2014, terão direito a 12% do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

5- O jogador que se encontre a auferir a remuneração estabelecida no número 1 terá direito a um bônus extraordinário quando o clube/SAD apresente lucro no exercício correspondente à época desportiva em que vigorou o contrato de trabalho desportivo.

6- O bônus previsto no número anterior não poderá ser inferior a cinco vezes a retribuição mínima salvo se o lucro apurado não o permitir, caso em que o lucro será rateado

entre os jogadores que tenham direito ao bónus.

Artigo 33.º

Subsídios de férias e de Natal

Os jogadores profissionais terão direito a receber, no início das férias e no Natal, um subsídio equivalente à remuneração de base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efetivamente prestado.

Artigo 34.º

Prémios de jogos

Quando a retribuição compreenda a atribuição aos jogadores de prémios de jogos ou de classificação, em função dos resultados obtidos, consideram-se essas prestações vencidas salvo acordo escrito em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 35.º

Cláusulas contratuais especiais

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das retribuições contratuais para os casos de subida e descida de divisão, respetivamente, desde que tais valores sejam definidos previamente.

Artigo 36.º

Forma, tempo e lugar de cumprimento

1- A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário ou através de cheque nominativo, vale postal ou depósito bancário até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo se outra forma de pagamento for acordada entre as partes.

2- O não cumprimento da obrigação referida no número anterior constitui a entidade patronal em mora, independentemente de interpelação, e confere ao jogador o direito a receber os correspondentes juros calculados à taxa legal em vigor no momento do efetivo pagamento.

3- A retribuição deve ser satisfeita na localidade onde a entidade patronal tiver a sua sede, salvo acordo em contrário.

Artigo 37.º

Compensação e desconto

1- A entidade patronal não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o jogador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão transitada em julgado ou por autos de conciliação, quando da decisão ou auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) Às indemnizações devidas pelo jogador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às multas a que se refere a alínea c) do n.º 3 do artigo 15.º;

d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;

e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal ao jogador para a aquisição de seus móveis e imóveis, quando expressamente solicitados por aquele e constem de documento escrito assinado por ambas as partes.

3- Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

Artigo 38.º

Direito de imagem

1- Todo o jogador tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática do futebol e a opor-se a que outrem a use ilicitamente para exploração comercial ou para outros fins económicos.

2- O direito ao uso e exploração da imagem do jogador compete ao próprio no plano meramente individual, podendo este ceder esse direito ao clube ao serviço do qual se encontra durante a vigência do respetivo contrato.

3- Fica ressalvado o direito de uso da imagem do coletivo dos jogadores de uma mesma equipa por parte do respetivo clube ou sociedade desportiva.

4- A exploração comercial da imagem dos jogadores de futebol enquanto coletivo profissional será da competência do SJPF.

5- A exploração do direito de imagem dos jogadores profissionais integrado nas transmissões televisivas em canal aberto dos jogos dos campeonatos nacionais confere ao SJPF o direito a receber a quantia de 200 000\$, a pagar pelo clube visitado no decurso do mês seguinte àquele em que se realiza o jogo.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 39.º

Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com justa causa por iniciativa do jogador;
- e) Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada;
- f) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- g) Despedimento coletivo;
- h) Abandono de trabalho.

Artigo 40.º

Revogação por mútuo acordo

1- É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho desportivo, em qualquer momento da

sua vigência.

2- A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, do qual deverá constar expressamente a data de celebração do acordo bem como do início da produção dos efeitos revogatórios.

3- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o jogador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 41.º

Caducidade

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

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o jogador prestar a sua atividade ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Extinguindo-se a entidade empregadora;
- d) Verificando-se a condição resolutiva aposta ao contrato, nomeadamente se for convencionada a extinção do contrato em caso de descida de divisão do clube ou sociedade desportiva, ou na eventualidade de determinada verba ser oferecida ao clube e ao jogador por parte de outro clube interessado nos seus serviços.

2- A caducidade do contrato de trabalho desportivo não confere ao jogador o direito à compensação fixada no n.º 3 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

Artigo 42.º

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do jogador, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus representantes;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos ou membros dos órgãos sociais do clube ou sociedade desportiva;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra e dignidade da entidade patronal, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade exercida;
- f) Repetida inobservância das regras da disciplina e da ética desportivas, contra os interesses do clube;
- g) Faltas não justificadas que sejam causa direta de prejuízos ou riscos graves para o clube ou sociedade desportiva ou,

independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua atividade;

i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 43.º

Justa causa de rescisão por iniciativa do jogador

1- Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, com direito a indemnização, entre outros, os seguintes comportamentos imputáveis à entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida ou o seu atraso por mais de 30 dias, quando se verifiquem as condições previstas no n.º 2 deste artigo;
- b) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;
- e) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 30 dias confere ao jogador direito à rescisão prevista no número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, por carta registada com aviso de receção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo 3 dias úteis, ao respetivo pagamento.

Artigo 44.º

Comunicação da cessação do contrato

1- A eficácia da cessação do contrato de trabalho depende da sua comunicação à Liga Portuguesa de Futebol, ao SJPF e à FPF.

2- A comunicação deve ser realizada pela parte que a promoveu, com indicação dos fundamentos e da respetiva forma de extinção do contrato.

Artigo 45.º

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a algumas das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 46.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1- Pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o

direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2- O montante da indemnização deve ser determinado ou determinável em função de critérios estabelecidos para o efeito.

3- A eficácia da resolução depende do pagamento efetivo da indemnização ou convenção de pagamento.

4- Tem força liberatória o depósito na LPFP da quantia indemnizatória.

Artigo 47.º

Rescisão por decisão unilateral sem justa causa

1- É ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa quando não seja contratualmente convencionada.

2- Considera-se rescisão sem justa causa quando esta não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

Artigo 48.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de rescisão do contrato com justa causa pelo jogador

1- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no artigo 43.º confere ao jogador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma atividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto para o contrato.

2- As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo jogador.

3- Se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no n.º 1, poderá aquele intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos.

Artigo 49.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de despedimento sem justa causa

A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do jogador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do precedente artigo 48.º.

Artigo 50.º

Responsabilidade do jogador em caso de rescisão unilateral sem justa causa

1- Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 43.º venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o jogador fica constituído na obrigação de indemnizar o clube ou sociedade desportiva em montante não inferior ao valor das

retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2- Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.

Artigo 51.º

Responsabilidade do jogador em caso de despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

1- Quando o jogador der causa ao despedimento promovido pelo clube ou sociedade desportiva, incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato.

2- Ao montante da indemnização da responsabilidade do jogador poderá ser deduzida a vantagem patrimonial que a entidade empregadora venha efetivamente a colher da rutura antecipada do contrato.

Artigo 52.º

Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa

1- Sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento de justa causa da rescisão ou do acordo do clube.

2- Ocorrendo justa causa, o jogador deverá comunicar à entidade empregadora a vontade de rescindir o contrato, por carta registada com aviso de receção, no qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.

3- Quando para a rescisão tenha sido invocada como fundamento a falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea a) do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada com aviso de receção, da sua vontade de pôr termo ao contrato.

4- Recebida a comunicação referida no número anterior, a LPFP procederá, em quarenta e oito horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de três dias úteis, produzir prova documental do pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada.

5- Em caso de resposta do clube ou sociedade desportiva com exibição de prova documental o processo será remetido à comissão arbitral paritária do CCT prevista no artigo 55.º para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos, sem prejuízo das consequências que dela resultarem no plano jurídico-laboral.

6- A falta de resposta nos termos do número anterior equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos.

7- Nos demais casos, o clube pode opor-se ao reconhecimento da justa causa, mediante petição escrita dirigida à comissão arbitral paritária, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, contados desde a data da receção da respetiva co-

municação de rescisão

8- A petição prevista no número anterior deverá conter as razões de facto e de direito que fundamentem a oposição, bem como a indicação de todos os meios de prova a produzir.

9- A falta de oposição no prazo referido no n.º 6 equivale à aceitação tácita da existência de justa causa para os fins previstos neste artigo.

10- O processo terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da comissão arbitral paritária.

Artigo 53.º

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do jogador ao serviço do clube sociedade desportiva acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revele intenção de o não retomar.

2- Presume-se o abandono do trabalho quando a ausência do jogador se prolongue durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

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

4- O abandono do trabalho vale como rescisão sem justa causa, produzindo, assim, os mesmos efeitos da rescisão ilícita do contrato, nomeadamente a constituição do jogador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido no artigo 50.º deste CCT.

5- A cessão do contrato de trabalho só é invocável pela entidade patronal após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do jogador.

Artigo 54.º

Conflitos entre as partes

Em caso de conflito decorrente do contrato de trabalho desportivo, será o mesmo submetido à apreciação da comissão arbitral paritária constituída nos termos previstos no artigo seguinte, a qual decidirá, segundo o direito aplicável e o presente CCT e de acordo com o regulamento previsto no anexo II, que faz parte integrante deste CCT, não havendo lugar a recurso judicial das suas decisões.

Artigo 55.º

Comissão arbitral paritária

Durante a vigência deste CCT é constituída uma comissão arbitral, que será composta por seis membros, sendo três nomeados pela LPFP, três pelo SJPF, cujo funcionamento está previsto no anexo II do presente CCT, tendo fundamentalmente as seguintes atribuições:

- Dirimir os litígios de natureza laboral existentes entre os jogadores de futebol e os clubes ou sociedades desportivas;
- Interpretar a aplicação das cláusulas do presente CCT;
- Vigiar o cumprimento do regulamentado;

d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes;

e) Outras atividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

Artigo 56.º

Atividade sindical

1- Os jogadores profissionais terão o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que pertençam, a atividade sindical normalmente reconhecida por lei, para o que deverão eleger, de entre os elementos do plantel, quem os represente perante o clube ou sociedade desportiva em matérias relacionadas com o regime laboral.

2- Em todos os balneários dos clubes ou sociedades desportivas abrangidos pelo CCT, deverá existir um painel para afixação de informações aos jogadores, para uso exclusivo dos representantes referidos no número anterior ou do sindicato. Este painel deverá ser colocado em local visível e de fácil acesso.

Artigo 57.º

Enquadramento competitivo

1- As equipas dos clubes ou sociedades com fins desportivos que participem nas competições nacionais da 1.ª divisão e 2.ª divisão de honra só podem ser integradas por jogadores profissionais de futebol.

2- Poderão, contudo, as equipas referidas no número anterior integrar até ao máximo de quatro jogadores não profissionais com contrato de formação.

Artigo 58.º

Fundo de solidariedade social

A LPFP entregará mensalmente ao SJPF uma verba destinada ao reforço do orçamento do fundo de solidariedade social do jogador de futebol, correspondente a 15% do volume total das multas e coimas desportivas recebidas pela liga durante o mês anterior em resultado da aplicação das disposições disciplinares desportivas.

Artigo 59.º

Jogo anual

1- A LPFP e o SJPF organizarão anualmente um jogo, a realizar até ao final de cada época desportiva, no qual participarão os melhores jogadores portugueses e estrangeiros, previamente selecionados.

2- A receita total deste jogo, incluindo publicidade e eventual transmissão televisiva, reverterá para o SJPF e para a LPFP em partes iguais, depois de deduzidos os custos efetivos.

Artigo 60.º

Acessos aos campos

1- Durante a vigência do presente CCT, os jogadores profissionais das 1.ª, 2.ª, 2.ª-B e 3.ª divisões nacionais filiados no SJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular oficial em que intervenha o clube a que se encontram vinculados.

2- Os membros dos corpos sociais do SJPF terão acesso aos estádios onde se realizem jogos em que participem equipas dos clubes ou sociedades desportivas integrantes da LPFP.

3- Para tal efeito, o SJPF requisitará à LPFP o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso aos estádios.

4- Independentemente do consignado no número anterior, os clubes colocarão à disposição dos jogadores do seu plantel um mínimo de 20 bilhetes especiais de convite para a bancada central.

ANEXO I

Modelo do contrato de trabalho entre clubes e jogadores profissionais

1.º contratante (daqui em diante denominado clube):

Nome do Clube:..., com sede em...representado por...

2.º contratante (daqui em diante denominado jogador):

Nome completo do jogador: ..., filho de ... e de ..., natural de ..., de nacionalidade ..., data de nascimento: ... de ... de 19..., bilhete de identidade n.º ..., de ... de ... de 19..., do arquivo de identificação de ..., passaporte n.º ..., de ... de ... de 19..., do país ... residente em ..., categoria (1): ...

Entre o clube e o jogador é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1- O jogador obriga-se a prestar com regularidade a atividade de futebolista ao clube, em representação e sob a autoridade e direção deste, mediante retribuição.

2- O clube compromete-se a pagar ao jogador, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito, a remuneração mensal ilíquida de...\$ (...).

3- O clube poderá ainda pagar ao Jogador prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, os quais, desde que atribuídos com regularidade, serão considerados como parte integrante da remuneração.

4- O jogador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início das suas férias e na época de Natal, um subsídio equivalente à sua remuneração base.

5- Nos casos de mudança de divisão do clube, e em observância dos limites máximos do CCT em vigor, o total das remunerações do jogador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

a) Em caso de subida de divisão, aumento de ...%;

b) Em caso de descida de divisão, redução de ...%.

6- O presente contrato tem duração determinada por via de:

a) Prazo: tendo início em ... de ... de mil novecentos e ... (extenso) e termo em ... de ... de ... (extenso);

b) Competição ou número de jogos: ... (definir).

7- Ao jogador fica vedado no período de duração do contrato a prática de qualquer atividade desportiva não previamente autorizada pelo clube, bem como o exercício de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a atividade desportiva a que está vinculado, salvo expressa autorização do clube em contrário.

8- Para efeitos da regulamentação laboral e desportiva em vigor, o clube declara que ... (pagou ou não pagou) pelo jogador um prémio de transferência.

9- O clube declara que tem ficha médica do jogador, devidamente atualizada, a qual pode ser remetida, a pedido de qualquer entidade, para apreciação, reúne todas as condições necessárias para a prática de futebol e possui as habilitações literárias legais.

10- Os casos e situações não previstos no presente contrato regem-se pelo CCT outorgado entre o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

11- Para dirimir os conflitos entre si emergentes, as partes acordam em submeter a respetiva solução à comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do contrato coletivo de trabalho para os profissionais de futebol.

..., ... de ... de 19...

Assinaturas dos diretores do clube:

...

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do jogador ...

Notas

Reconhecimento das assinaturas no exemplar destinado à FPF, sendo a do jogador presencial.

O contrato é elaborado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes para envio pelo clube, no prazo de cinco dias, à LPFP, ao SJPF e à FPF. O exemplar destinado à FPF deve ser acompanhado de requerimento, assinado pelo clube e pelo jogador, no qual se solicita o registo do contrato.

ANEXO II

Comissão arbitral paritária

SECÇÃO I

Constituição e competência

Artigo 1.º

A comissão arbitral paritária é composta por seis vogais, sendo três nomeados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e três pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol.

Artigo 2.º

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor do CCT, cada uma das partes outorgantes dará comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.

2- Por cada vogal efetivo poderá ser sempre designado um substituto.

Artigo 3.º

Compete à comissão arbitral paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Dirimir litígios resultantes de contratos de trabalho desportivo que não estejam excluídos por lei do âmbito da arbitragem voluntária;
- d) Exercer todas as atribuições especificamente previstas no CCT.

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 4.º

1- A comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, nos termos do presente regulamento e do regimento a aprovar, seguindo, quando possível, as normas do processo sumário de trabalho simplificado.

2- Nas suas decisões a comissão arbitral paritária observará o princípio do respeito pela verdade material, devendo participar à comissão disciplinar da LPFP as infrações disciplinares de que tenha conhecimento, por efeito do exercício das suas funções, nomeadamente a existência de contratos de trabalho desportivo por valores que não correspondam aos registados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, no Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol ou na Federação Portuguesa de Futebol.

Artigo 5.º

A cada dois meses, um dos vogais exercerá as funções de presidente, em obediência do princípio da alternância para perfeita paridade das partes contratantes, sendo tal exercício rotativo em sistema automático.

Artigo 6.º

As deliberações só poderão ser validamente tomadas desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões da agenda.

Artigo 7.º

As deliberações deverão ser tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, proceder-se-á a votação, cabendo voto de desempate ao vogal sobre quem recair, na ocasião, a presidência.

Artigo 8.º

As deliberações da comissão que respeitem ao clausulado passarão a fazer parte integrante do presente CCT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

SECÇÃO III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

A competência da comissão arbitral paritária para os efeitos previstos na alínea c) do artigo 3.º depende de cláusula compromissória.

Artigo 10.º

A sujeição das partes à arbitragem da comissão arbitral paritária implica a renúncia aos recursos das suas decisões.

Artigo 11.º

O processo rege-se pelas normas do processo sumário do trabalho e pelas regras constantes deste regulamento e do regimento interno.

Artigo 12.º

Deverá, porém, respeitar-se a absoluta igualdade das partes, o princípio do contraditório e obrigatória audição das partes, por forma oral ou escrita.

Artigo 13.º

As partes devem estar representadas por advogado no processo.

Artigo 14.º

Serão admitidos quaisquer meios de prova previstos na lei do processo laboral.

Artigo 15.º

1- Todos os prazos do processo são de natureza perentória e correm por forma contínua, não podendo em caso algum ser prorrogados.

2- Transita para o 1.º dia útil imediato o último dia do prazo quando este coincidir com sábado, domingo ou dia feriado.

Artigo 16.º

Todas as decisões da comissão arbitral paritária são tomadas por maioria de votos com a participação de todos os membros presentes.

Artigo 17.º

A comissão arbitral paritária julga segundo o direito constituído, podendo também julgar segundo a equidade em todas as questões omissas.

Artigo 18.º

As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

- a) A identificação das partes;
- b) O objeto do litígio;
- c) A data e local em que a decisão for proferida;
- d) A assinatura dos membros da comissão que subscrevem a decisão;
- e) A inclusão dos votos de vencido, se os houver, devidamente identificados;
- f) A fundamentação da decisão;
- g) A decisão quanto a custas.

Artigo 19.º

As decisões da comissão arbitral paritária serão notificadas às partes, mediante a remessa de um exemplar, por carta registada à Federação Portuguesa de Futebol, à LPFP e ao SJPF.

Artigo 20.º

O poder jurisdicional da comissão arbitral paritária finda com a notificação às partes das respetivas decisões.

SECÇÃO IV

Do processo para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos

Artigo 21.º

Os processos remetidos à comissão arbitral paritária para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos terão natureza urgente e serão organizados, processados e decididos em conformidade com as normas do presente regulamento e as do regimento que por esta vier a ser aprovado.

Artigo 22.º

A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 40 dias a contar da receção do processo pela comissão arbitral paritária.

Artigo 23.º

Se, durante a pendência do processo, ocorrer o termo do contrato cuja rescisão se discute, será livre a inscrição do jogador por novo clube, independentemente da fase em que o processo se encontre, sem prejuízo das consequências legais na esfera laboral de uma eventual inexistência de justa causa bem como da compensação devida nos termos do regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol.

ANEXO III

Regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de formação dos jogadores profissionais de futebol e da compensação pela atividade formativa desenvolvida pelos clubes ou sociedades desportivas, como entidades formadoras.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

a) Formação: o processo formativo integrado com componentes de formação técnico-científica, prática e sociocultural que visa conceder aos jovens praticantes uma aprendizagem sistemática, completa e progressiva, conferindo uma qualifi-

cação profissional e a possibilidade de desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;

b) Contrato de formação desportiva: o contrato celebrado entre o clube formador e um formando, nos termos do qual aquele se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e a aquisição de conhecimentos necessários à prática do futebol, constituindo-se o formando na obrigação de executar as tarefas inerentes a essa formação;

c) Clube formador: a entidade titular de um centro de formação profissional (CFP) que assegure os meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar;

d) Formando: o jovem praticante que tenha assinado um contrato de formação desportiva, tendo por fim a aprendizagem e o desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;

e) Centro de formação profissional: a estrutura técnica e humana criada pelo clube formador com vista à formação desportiva dos jovens praticantes de futebol.

CAPÍTULO II

Contrato de formação

SECÇÃO I

Requisitos de validade

Artigo 3.º

Forma

1- O contrato de formação desportiva está sujeito a forma escrita e deve ser elaborado em triplicado.

2- Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante, quando aquele for menor.

3- Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro fica na posse do formando ou seu representante legal e o terceiro é entregue nos serviços da FPF para registo.

4- O contrato incluirá, obrigatoriamente:

a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;

b) A data de início de produção de efeitos do contrato;

c) O termo de vigência do contrato;

d) O montante da retribuição, subsídios ou apoios a que o formando tenha eventualmente direito.

5- Quando a retribuição for constituída no todo, ou em parte, por prestações em espécie, do contrato deverá constar a forma que aquelas podem revestir, bem como os critérios em função dos quais são calculados.

Artigo 4.º

Capacidade

1- Podem ser contratados como formandos os jovens que, cumulativamente, tenham:

a) Cumprido a escolaridade obrigatória;

b) Idade compreendida entre os 14 e 18 anos;

c) Aptidão física e psíquica, comprovada por exame médico a promover pelo clube formador.

2- Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras os clubes que disponham de centros de formação profissional.

3- A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela FPF ou pela LPFP.

Artigo 5.º

Registo

O contrato só produz efeitos após o seu registo na FPF ou na LPFP.

Artigo 6.º

Duração

1- O contrato de formação tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de quatro épocas desportivas.

2- O contrato de formação pode ser prorrogado até ao limite máximo estabelecido no número anterior.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 7.º

Direito dos formandos

O formando tem direito a:

- a) Usufruir da formação;
- b) Receber a retribuição, subsídios ou apoios estabelecidos no respetivo contrato de formação;
- c) Gozar anualmente um período de férias.

Artigo 8.º

Deveres dos formandos

Constituem, em especial, deveres dos formandos:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Tratar com urbanidade os formandos e a entidade formadora, seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- d) Guardar lealdade à entidade formadora, designadamente não transmitindo para o exterior informações de que tome conhecimento por ocasião da formação;
- e) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhe sejam confiados para efeitos de formação;
- f) Participar nas atividades pedagógicas, paralelas à atividade desportiva, que a entidade formadora eventualmente desenvolver;
- g) Cumprir os demais deveres contratuais.

Artigo 9.º

Direitos das entidades formadoras

São direitos das entidades formadoras:

- a) A colaboração e lealdade do formando no cumprimento do contrato de formação;
- b) O tratamento com urbanidade dos seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- c) O cumprimento pelo formando de todos os seus deveres contratuais.

Artigo 10.º

Deveres das entidades formadoras

Constituem, em especial, deveres das entidades formadoras:

- a) Cumprir o contrato de formação;
- b) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática de futebol;
- c) Não exigir do formando tarefas não compreendidas no objeto do contrato;
- d) Respeitar e fazer respeitar as condições de higiene, segurança e de ambiente necessárias ao desenvolvimento harmonioso da saúde física e psíquica e personalidade moral do formando;
- e) Informar regularmente o representante legal do formando sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhes forem por aquele solicitados;
- f) Permitir ao formando a frequência e prossecução dos seus estudos;
- g) Realizar, pelo menos, um exame médico anual, por forma a assegurar que das atividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde física do formando

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

No que respeita ao tempo de trabalho, feriados e descanso semanal do formando, é aplicável o regime estabelecido no presente CCT.

Artigo 12.º

Férias

O período de férias terá uma duração de 22 dias úteis em cada época de formação, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios a que o formador tiver direito nos termos contratuais.

Artigo 13.º

Garantias do formando

É proibido ao clube formador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o formando exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Impor ao formando a prestação de atividades não compreendidas no objeto do contrato;

- c) Exercer pressão sobre o formando para negligenciar ou abandonar as suas atividades escolares;
- d) Impedir a participação do formando nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 14.º

Garantias do clube formador

Ao formando é vedado o desempenho de qualquer outra atividade desportiva, salvo as de mera recreação que não ofereçam especiais riscos.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1- Sem prejuízo da competência disciplinar própria da FPF, da LPFP e das associações distritais ou regionais, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respetivos regulamentos, compete ao clube formador exercer o poder disciplinar.

2- Os clubes formadores poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições do exercício da atividade dos formandos, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3- O clube formador poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão;
- d) Rescisão com causa justificativa.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 3 do artigo 17.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar, organizado nos termos previstos no artigo 24.º deste regulamento, sob pena de nulidade.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 17.º poderão ser aplicadas com dispensa do processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do formando.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o clube formador teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

4- A instauração do processo de inquérito suspende o prazo de promoção da ação disciplinar referido no anterior n.º 3.

5- Com a notificação da nota da culpa, pode o clube formador suspender preventivamente o formando, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios que sejam contratualmente devidos.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o formando:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições e ambiente da formação;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obedi-

ência;

- c) Cumprir as suas obrigações escolares;

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

2- A entidade formadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o formando nos termos gerais de direito.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de formação

Artigo 18.º

Causas de cessação

O contrato de formação cessa por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão.

Artigo 19.º

Cessação por mútuo acordo

1- A entidade formadora e o formador podem a todo o tempo fazer cessar o contrato de formação por mútuo acordo.

2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado pela entidade formadora e pelo formando ou pelo seu representante legal, se aquele for menor, ficando cada uma das partes com um exemplar na sua posse.

3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração de acordo de cessação do contrato de formação e a do início de produção dos efeitos probatórios.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o formando, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 20.º

Caducidade

1- O contrato de formação caduca:

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o formando receber a formação ou de a entidade formadora a prestar;
- c) Extinguindo-se a entidade formadora ou no caso de a FPF recusar ou retirar a certificação do centro de formação profissional.

2- A caducidade do contrato não confere ao formando o direito a qualquer compensação.

Artigo 21.º

Rescisão pela entidade formadora

1- A entidade formadora pode rescindir o contrato de formação ocorrendo causa justificativa.

2- Considera-se causa justificativa de rescisão toda a violação grave dos deveres do formando, traduzida num compor-

tamento culposo que comprometa a subsistência do vínculo formativo, nomeadamente os seguintes comportamentos:

- a) Desobediência ilegítima a ordens ou instruções;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina da formação;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros, formadores, representantes e colaboradores da entidade formadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade formadora;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra, bom nome e dignidade da entidade formadora, seus representantes, colaboradores e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade formativa;
- f) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, dos deveres inerentes à atividade do formando;
- g) Faltas injustificadas durante um período de tempo que inviabilize a possibilidade de atingir os objetivos da formação.

Artigo 22.º

Processo

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de causa justificativa, a entidade formadora comunicará, por escrito, ao formando que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder à rescisão, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida cópia daquela comunicação e da nota de culpa ao representante legal do formando se este for menor.

3- O formando dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- A entidade formadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

5- A entidade formadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao formando assegurar a respetiva comparência para o efeito.

6- Concluídas as diligências probatórias, a entidade formadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da rescisão à culpabilidade do formando, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

8- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por có-

pia ou transcrição, ao formando ou ao seu representante legal, se aquele for menor.

9- Quando haja lugar a processo prévio de inquérito, por este se tornar necessário para fundamentar a nota de culpa, a decisão da sua instauração tem de ser proferida no prazo de 30 dias a contar da suspeita da existência de comportamento irregular, não podendo decorrer também mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Artigo 23.º

Rescisão do contrato de formação pelo formando

Constituem causa justificativa de rescisão por iniciativa do formando, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos imputáveis ao clube formador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, subsídios ou apoios quando se prolongue por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira remuneração não paga e o montante em dívida seja equivalente ao valor de uma retribuição mensal ou a mora se prolongue por período superior a 90 dias, qualquer que seja a dívida;
- b) Violação culposa dos direitos e garantias legais ou convencionais do formando;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do formando, praticada pelo clube formador ou seus representantes legítimos.

Artigo 24.º

Ausência de causa justificativa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a alguma das situações configuradas nos precedentes artigos a parte interessada não poderá invocá-los como causa justificativa de extinção unilateral do contrato de formação:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores da relação de formação;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 25.º

Comunicação da cessação do contrato de formação

1- A eficácia do acordo ou declaração unilateral extintiva do contrato de formação depende de comunicação, no prazo de 15 dias, à FPF.

2- A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação ou no caso de revogação por mútuo acordo pelo clube formador, com indicação em qualquer das hipóteses dos fundamentos ou da respetiva forma de extinção do contrato.

Artigo 26.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão do contrato com causa justificativa pelo formando

A rescisão do contrato de formação com fundamento nos factos previsto no artigo 23.º confere ao formando o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições, subsídios ou apoios que lhe seriam devidos se o contrato de

formação tivesse cessado no seu termo.

Artigo 27.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão sem causa justificativa

O clube formador que haja promovido indevidamente a rescisão do contrato de formação por ausência de processo disciplinar ou falta de causa justificativa, fica obrigado a indemnizar o formando nos termos do artigo 26.º.

CAPÍTULO III

Compensação pela formação ou promoção

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

Compensação pela formação ou promoção

Nos termos previstos neste capítulo, os clubes têm direito a uma indemnização a título de compensação pela formação ou promoção dos jogadores.

Artigo 29.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas inseridas em contrato de formação ou contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do jogador após o termo do vínculo contratual.

Artigo 30.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1- Pode clausular-se no contrato de formação o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2- Na hipótese prevista no número anterior são aplicáveis as disposições previstas no CCT sobre esta matéria.

Artigo 31.º

Liberdade de contratar

1- Findo o prazo da relação jurídica contratual, pode o jogador escolher livremente o clube com o qual deseje celebrar contrato de formação, contrato de trabalho ou compromisso desportivo como amador.

2- A validade e eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação quando devida.

3- O clube contratante deve informar por escrito o clube de procedência no prazo máximo de 15 dias após a celebração do contrato com o jogador, sob pena de o valor da compensação ser agravado em 50%.

Artigo 32.º

Compensação

1- O montante da compensação deverá, sempre que possível, ser acordado entre os clubes, através de documentos.

2- O acordo a que se refere o número anterior deverá ser comunicado pelos clubes à LPFP no prazo máximo de 15 dias a contar da sua outorga.

3- A compensação deverá ser paga nos 30 dias seguintes à data do acordo, se outro prazo não for convencionado.

4- A compensação pode ser satisfeita pelo jogador.

SECÇÃO II

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

Artigo 33.º

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

1- A celebração pelo jogador do primeiro contrato de trabalho desportivo com clube distinto do clube formador confere a este o direito de receber, do clube contratante, uma compensação pela formação.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

a) O clube formador tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de Maio do ano da cessação do contrato de formação, a vontade de celebrar um contrato de trabalho desportivo, mediante as condições mínimas previstas no n.º 3 deste artigo;

b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de Junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior.

3- Nas condições do contrato de trabalho desportivo proposto devem constar, além das demais legalmente previstas, a remuneração salarial cujo montante nunca poderá ser inferior ao mínimo fixado para a competição em que o clube se integra.

4- A compensação pela formação que o clube formador terá direito a receber será em montante não inferior a 20 vezes a remuneração salarial anual do contrato de trabalho desportivo proposto.

5- Se a formação tiver sido prestada por mais de um clube, a compensação será rateada pelos clubes formadores na proporção do tempo de formação.

6- O clube ou sociedade desportiva que rescindir o contrato de formação com um jogador sem causa justificativa, ou no caso de o formando o rescindir com justa causa, não tem direito a quinhão na compensação emergente da celebração de um contrato de trabalho desportivo.

Artigo 34.º

Direito à compensação em caso de rescisão

1- O direito à compensação previsto nesta secção mantém-se na titularidade do clube formador se o contrato de formação for rescindido sem causa justificativa ou feito cessar pelo

clube com justa causa, apurada em processo disciplinar.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se o clube formador comunicar à LPFP, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da rescisão, o montante base para cálculo da compensação.

3- Sem prejuízo das indemnizações previstas nos artigos 26.º e 27.º do presente regulamento, a indemnização devida pela parte a quem for imputada a ilicitude na rescisão contratual será calculada com base no valor indicado no número anterior.

4- No caso de o jogador impugnar, no prazo máximo de 60 dias, a rescisão do contrato promovida pelo seu antigo formador, a compensação só será exigível após a confirmação da justa causa por decisão do tribunal judicial ou da comissão arbitral paritária prevista neste CCT.

5- No caso de o jogador rescindir o contrato de formação, invocando justa causa, o direito à compensação caduca se o clube formador não recorrer ao tribunal judicial ou à comissão arbitral paritária no prazo máximo de 60 dias seguintes à data da receção da comunicação da rescisão, a fim de ser declarada inexistente a justa causa invocada.

SECÇÃO III

Compensação nos demais casos

Artigo 35.º

Compensação nos demais casos

1- A celebração pelo jogador de um contrato de trabalho desportivo com outra entidade empregadora após a cessação do anterior, confere ao clube de procedência o direito de receber do clube contratante a compensação pelo montante que aquela tenha estabelecido nas listas organizadas, para o efeito, pela LPFP.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

a) O clube de procedência tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de Maio do ano da cessação do contrato, a vontade de o renovar, mediante as condições mínimas previstas no n.º 3 deste artigo, a sua inclusão nas listas de compensação e o valor estabelecido;

b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de Junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior;

c) O jogador não tenha, em 31 de Dezembro do ano de cessação do contrato, completado ainda 24 anos de idade.

3- As condições mínimas do novo contrato proposto deverão corresponder ao valor remuneratório global do ano da cessação acrescido de 10% do montante estabelecido na lista de compensação e de uma atualização decorrente da aplicação da taxa de inflação correspondente ao índice médio de aumento dos preços ao consumidor do ano anterior fixada pelo Instituto Nacional de Estatística.

Artigo 36.º

Listas de compensação

1- Anualmente, a LPFP elaborará uma lista dos jogadores a quem os clubes ou sociedades desportivas tenham enviado a carta a que se refere a alínea a) do n.º 2 do precedente artigo 35.º.

2- Dessas listas constarão, além dos nomes dos jogadores, o respetivo número de licença desportiva, o clube ou sociedade desportiva de origem e o valor da compensação pretendida pelo clube ou sociedade desportiva pelo mesmo jogador.

3- A LPFP deverá enviar, até 15 de Junho de cada ano, ao SJPF e à PFP as listas definitivas.

Artigo 37.º

Obrigações do clube contratante

O clube que, nos termos dos anteriores artigos 34.º e 35.º, esteja constituído na obrigação de pagamento da compensação deve:

a) Comunicar por escrito ao clube de procedência a celebração do contrato de trabalho desportivo com o jogador incluído na lista de compensação, no prazo máximo de oito dias após a respetiva outorga;

b) Fazer prova documental junto da LPFP, nos 30 dias seguintes à celebração do contrato, de ter pago ao clube de procedência a compensação estabelecida.

Artigo 38.º

Direitos do jogador incluído na lista de compensação

O jogador incluído na lista de compensação tem o direito de celebrar novo contrato de trabalho desportivo, artigo 35.º, com o antigo clube ou sociedade desportiva se, cumulativamente:

a) Não celebrar com outro clube um novo contrato de trabalho desportivo até ao dia 15 de Julho do ano a que respeitar;

b) Manifestar por escrito ao antigo clube, até ao dia 25 de Julho, a vontade de aceitar a proposta de celebração de novo contrato de trabalho desportivo;

c) Remeter à LPFP, até ao dia 30 de Julho seguinte, fotocópia da comunicação referida na alínea anterior.

Artigo 39.º

Participação do jogador na compensação

O jogador terá direito a receber 7% da compensação devida ao clube de procedência.

Artigo 40.º

Extinção do direito à compensação

O direito à compensação previsto nesta secção extingue-se no caso de o clube ser devedor ao jogador de qualquer retribuição até à cessação do contrato.

Artigo 41.º

Celebração de compromisso desportivo como amador ou contrato com clube estrangeiro

1- O direito à compensação do clube de procedência mantém-se se o jogador incluído na lista de compensação celebrar compromisso desportivo como amador ou contrato de trabalho desportivo com clube estrangeiro com o propósito de iludir esse direito.

2- Presume-se a intenção fraudulenta referida no número anterior:

a) Se o jogador se mantiver vinculado ao abrigo de compromisso desportivo como amador por período inferior a duas épocas;

b) Se o contrato de trabalho desportivo celebrado com clube estrangeiro, cessar antes que haja decorrido uma época sobre a sua celebração, salvo no caso de rescisão com justa causa pelo jogador.

Artigo 42.º

Direito à compensação em caso de rescisão

Em caso de rescisão com justa causa pelo clube ou pelo jogador sem justa causa, são aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no n.º 5 do artigo 33.º e no artigo 34.º.

Porto, 24 de Julho de 2011.

Pela LPFP:

Mário Figueiredo, presidente

José Miguel Sampaio e Nora, director executivo.

Pelo SJPF:

Joaquim Manuel Evangelista da Silva, presidente.

José Carlos Martins Ferreira, vice-presidente.

Depositado a 1 de agosto de 2012, a fl. 128, do livro n.º 11, com o n.º 68/2012, 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 Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão parcial do AE celebrado entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, S. A. e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2011.

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente revisão parcial do acordo de empresa obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da mesma representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 460 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira que é a indústria do tabaco.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor da revisão parcial

A presente revisão parcial entra em vigor aquando do seu compete depósito, nos termos da lei, sem prejuízo dos montantes previstos nas cláusulas de expressão pecuniária abaixo indicadas, que produzirão efeitos retroactivos a 1 de Abril de 2012.

Cláusula	Prestação pecuniária	2012
77.ª, n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,20 €
14.ª	Pequeno almoço	2,68 €
10.ª, n.º 6 e 14.ª e 77.ª, n.º 2	Almoço	9,61 €
10.ª, n.º 6 e 14.ª e 77.ª, n.º 2	Jantar	9,61 €
10.ª, n.º 6 e 14.ª e 77.ª, n.º 2	Ceia	9,61 €
32.ª, n.º 1	Abono para falhas	36,73 €
34.ª	Subsídio prevenção	2,17 €
75.ª	Subsídio educação 0 - 5 anos	100,00 €
	Subsídio educação 6 - 12 anos	50,00 €
	Apoio infantil	21,34 €
78.ª	Subsídio funeral	545,05 €

Cláusula 3.ª

As partes acordam alterar a Cláusula 75.ª do acordo empresa, que passa a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 75.ª - Actividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2- A empresa concederá aos seus trabalhadores um subsídio mensal fixado no Anexo I, por cada filho que frequente creche, infantário e actividades de tempos livres até ao limite de idade de 12 anos, nas condições constantes de regulamentação interna.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no Anexo I, quando nos termos da res-

pectiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respectivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de Julho de 2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objecto da presente cláusula.

5- A possibilidade de os trabalhadores admitidos antes de 12 de Julho de 2012 manterem os seus filhos na instituição localizada nas imediações da unidade fabril, de acordo com a prática anteriormente existente, caducará no final do ano lectivo 2015/2016 (Julho de 2016), passando estes trabalhadores, a partir desta data, a ser abrangidos pelo regime estabelecido no ponto 2 da presente Cláusula».

Albarraque, 12 de Julho de 2012.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:
Alexandra Castelo Branco, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;
SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:
Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Depositado a 30 de julho de 2012, a fl. 128, do livro n.º 11, com o n.º 67/2012, 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 Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras

A Tabaqueira II, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão parcial do AE celebrado entre a Tabaqueira II, S. A. e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 08 de Agosto de 2011.

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente revisão parcial do acordo de empresa obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, S. A., e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da mesma representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 200 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira II, S. A., que é a comercialização e distribuição de cigarros e produtos afins.

Cláusula 2.ª

Entrada em Vigor da Revisão Parcial

A presente revisão parcial entra em vigor aquando do seu competente depósito, nos termos da lei, sem prejuízo dos montantes previstos nas cláusulas de expressão pecuniária abaixo indicadas, que produzirão efeitos retroactivos a 1 de Abril de 2012.

Cláusula	Prestação pecuniária	2012
71.ª, n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,20 €
11.ª, n.º 7	Pequeno almoço	2,68 €
11.ª, n.º 7 e 71.ª, n.º 2	Almoço	9,61 €
11.ª, n.º 7 e 71.ª, n.º 2	Jantar	9,61 €
11.ª, n.º 7 e 71.ª, n.º 2	Ceia	9,61 €
28.ª, n.º 1	Abono para falhas	36,73 €
29.ª	Subsídio prevenção	2,17 €
69.ª	Subsídio educação 0 - 5 anos	100,00 €
	Subsídio educação 6 - 12 anos	50,00 €
72.ª	Subsídio funeral	545,05 €

Cláusula 3.ª

As partes acordam alterar a cláusula 69.ª do acordo Empresa, que passa a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 69.ª - Actividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que

funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2- A empresa concederá aos seus trabalhadores um subsídio mensal fixado no Anexo I, por cada filho que frequente creche, infantário e actividades de tempos livres até ao limite de idade de 12 anos, nas condições constantes de regulamentação interna.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no Anexo I, quando nos termos da respectiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respectivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de Julho de 2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objecto da presente cláusula.

5- A possibilidade de os trabalhadores admitidos antes de 12 de Julho de 2012 manterem os seus filhos na instituição localizada nas imediações da unidade fabril, de acordo com a prática anteriormente existente, caducará no final do ano lectivo 2015/2016 (Julho de 2016), passando estes trabalhadores, a partir desta data, a ser abrangidos pelo regime estabelecido no ponto 2 da presente cláusula».

Albarraque, 12 de Julho de 2012.

Pela Tabaqueira II, S. A.:

Alexandra Castelo Branco, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;
SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenhei-

ros Técnicos e Arquitectos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Depositado a 30 de julho de 2012, a fl. 128, do livro n.º 11, com o n.º 65/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de Empresa entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe, Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras

Entre

O Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários («SNQTB»), por um lado

e

O Banque Privée Edmond de Rothschild Europe - Sucursal Portuguesa, com sede no Luxemburgo e sucursal em Portugal localizada em Lisboa, na Rua D. Pedro V, n.º 130, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número de matrícula e de identificação de pessoa colectiva 980203597 (adiante designada por «instituição»), foi acordado, livremente e de boa fé, introduzir uma nova Cláusula 78.^a - B bem como proceder às alterações, conforme abaixo discriminado, das cláusulas 25.^a, n.º 3, 43.^a, 58.^a, 61.^a, 68.^a, n.º 10, 91.^a e Anexo III (tabela salarial de 2010, 2011 e 2012) todos do acordo de empresa celebrado entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe - Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, publicado, com texto consolidado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009.

Manter inalteráveis e em vigor todas as restantes cláusulas do referido acordo de empresa.

Para cumprimento do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho é ainda reproduzida a Cláusula 1.^a (âmbito pessoal). As categorias profissionais, respectiva descrição de funções e níveis mínimos de retribuição constam dos Anexos I e II que se mantêm inalterados.

«Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa obriga o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe - Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), que o subscrevem, e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados por este sindicato, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontram na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes

for expressamente aplicável.

3- São também abrangidos por este acordo de empresa, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

4- O presente acordo de empresa, no âmbito do sector bancário, abrange a instituição que o subscreve e 17 trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas nos Anexos I e II.»

«Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- (Igual).

2- (Igual).

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) (...);

b) (...);

c) A tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 203.º do Código do Trabalho, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho, como forma de substituição da perda de retribuição por motivo de faltas;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador, e dentro dos limites previstos no artigo 228.º do Código do Trabalho.

4- (Igual).

5- (Igual).

6- (Igual).

7- (Igual).

8- (Igual).

9- (Igual).

10- (Igual).

11- (Igual).

12- (Igual)».

«Cláusula 43.^a

Tipos de faltas

1- (Igual).

2- São consideradas faltas justificadas:

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

(Eliminada anterior alínea b).

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções no SNQTB, ou em instituições de segurança social do sector bancário, bem como as dadas na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trata, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais do Sindicato ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa do Sindicato.

3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) (Igual);

b) (Igual).

4- (Igual).

5- (Igual).

6- Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número».

«Cláusula 58.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social será corrigida de modo que estes não recebam retribuição líquida mensal inferior à dos demais trabalhadores do mesmo nível, salvo quanto aos trabalhadores admitidos na Instituição a partir de 1 de Janeiro de 2010 (inclusive)».

«Cláusula 61.^a

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a €10,03, pagável mensalmente.

2- (Igual).

3- (Igual)».

«Cláusula 68.^a

Processo disciplinar

1- (Igual).

2- (Igual).

3- (Igual).

4- (Igual).

5- (Igual).

6- (Igual).

7- (Igual).

8- (Igual).

9- (Igual).

10- A comunicação da nota de culpa interrompe os prazos de prescrição e caducidade aplicáveis.

11- (Igual)».

«Cláusula 78.^a - B

Regime aplicável aos novos trabalhadores

O disposto nas Cláusulas 79.^a (protecção social), 80.^a (fundo de pensões), 81.^a (doença ou invalidez), 82.^a (tempo prestado na função pública), 84.^a (sobrevivência) e 85.^a (reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho) não é aplicável aos trabalhadores admitidos na instituição, e aos seus familiares, abrangidos pelo regime geral da segurança social, sem prejuízo de as mesmas disposições continuarem a ser aplicadas àqueles que já beneficiavam do regime delas constante até 31 de Dezembro de 2009 (inclusive)».

«CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 91.^a

Regime especial de parentalidade

1- Os trabalhadores da instituição têm direito às licenças, dispensas e demais direitos inerentes à protecção da parentalidade, nos termos previstos na lei, nomeadamente a uma licença por parentalidade.

2- (Igual).

3- (Igual).

4- As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição, salvo quanto aos trabalhadores admitidos na instituição

a partir de 1 de Janeiro de 2010 (inclusive), abrangidos pelo regime geral da segurança social.

5- Sempre que se verificar qualquer das situações previstas nos números anteriores, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que este teria direito se não estivesse de licença de parentalidade, devendo o mesmo entregar à Instituição a totalidade dos subsídios recebidos da Segurança Social a esse título que não poderão ser superiores ao valor anteriormente adiantado pela Instituição».

ANEXO I

Categorias profissionais

Cláusula 13.^a

Grupo A: São classificadas neste grupo as categorias de direcção, cujas respectivas funções são desempenhadas com autonomia e independência. Os trabalhadores nele integrados tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Este grupo engloba as categorias de director geral, director geral adjunto, director, director adjunto e subdirector.

Grupo B: São classificadas neste grupo as categorias especializadas, que pressupõem a realização das respectivas funções de acordo com a autonomia técnica, mas que se encontram, no entanto, sujeitas à direcção, coordenação e supervisão das categorias integradas no grupo A.

O grupo B engloba as seguintes categorias:

Assistente de direcção - Os trabalhadores nela integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

Técnico de grau I - O que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

Técnico de grau II - O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

Técnico de grau III - O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

Técnico de grau IV - O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

Secretária - A que executa trabalhos de escritório em apoio das categorias de direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Cláusula 13.ª

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director geral	20
A	Director geral adjunto	19
A	Director	18
A	Director adjunto.....	16
A	Subdirector.....	14
B	Técnico de grau I	15
B	Assistente de direcção	13
B	Técnico de grau II	12
B	Técnico de grau III	10
B	Técnico de grau IV.....	8
B	Secretária.....	7

ANEXO III

Retribuições mínimas

Cláusula 13.ª

Níveis	Retribuições mensais - 2010	Retribuições mensais - 2011	Retribuições mensais - 2012
20.	€ 8.754,34	€ 8.973,20	€ 9.332,13
19.	€ 7.833,43	€ 8.029,26	€ 8.350,43
18.	€ 6.901,15	€ 7.073,67	€ 7.356,62
17.	€ 5.025,22	€ 5.150,85	€ 5.356,89
16.	€ 4.411,28	€ 4.521,56	€ 4.702,42
15.	€ 3.774,60	€ 3.868,97	€ 4.023,73
14.	€ 3.274,35	€ 3.356,21	€ 3.490,45
13.	€ 2.830,95	€ 2.901,72	€ 3.017,79
12.	€ 2.268,17	€ 2.324,88	€ 2.417,87
11.	€ 1.824,77	€ 1.870,39	€ 1.945,20
10.	€ 1.580,33	€ 1.619,84	€ 1.684,63
9.	€ 1.421,16	€ 1.456,69	€ 1.514,96
8.	€ 1.273,36	€ 1.305,19	€ 1.357,40
7.	€ 905,00	€ 927,62	€ 964,73

Declaração

As partes acordaram ainda que, de acordo com o disposto na Cláusula 93.ª do acordo de empresa têm efeitos a 1 de Janeiro de 2010, os valores da tabela salarial acordada para 2010, a 1 de Janeiro de 2011, os valores da tabela salarial acordada para 2011 e a 1 de Janeiro de 2012, os valores do subsídio de almoço e da tabela salarial acordados para 2012.

O presente Acordo foi celebrado e assinado em dois originais em língua portuguesa.

Lisboa, 29 de Junho de 2012.

Pelo Banque Privée Edmond de Rothschild Europe - Sucursal Portuguesa:

José Luis de Melo de Vasconcelos e Sousa, na qualidade de gerente.

Bruno Scoglio de Carvalho, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, na qualidade de presidente de direcção.

António José Andrade da Silva Vale, na qualidade de director.

Depositado a 30 de julho de 2012, a fl. 128, do livro n.º 11, com o n.º 66/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN - Alteração

Alteração aprovada no VII Congresso, realizado em 8 de fevereiro de 2012, com última alteração dos estatutos publicada, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 43, de 22/11/2005.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1- A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN é constituída pelas associações sindicais nela filiadas que exercem a sua actividade na região do Algarve, correspondente ao distrito de Faro.

2- A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN poderá usar a abreviatura «USAL/CGTP-IN».

Artigo 2.º

Sede

A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN tem a sua sede em Faro.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 4.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 5.º

Unidade sindical

A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 6.º

Democracia sindical

1- A democracia sindical garante a unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2- A democracia sindical em que a União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 7.º

Independência sindical

A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 8.º

Natureza de classe e solidariedade internacionalista

A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 9.º

Objectivos

A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN tem por objectivos, em especial:

- a) Dirigir, coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, ao nível da região, de acordo com as orientações gerais definidas pelos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações dos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) Organizar os trabalhadores do Algarve para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores do Algarve, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática de classe, sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção da sociedade sem classes;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença quer perante o conteúdo das liberdades democráticas quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;
- g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controle de gestão ao nível da região;
- h) Dirigir, coordenar e dinamizar acções tendentes a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, enquanto parte integrante da população da região, desenvolvendo uma intervenção progressiva no campo social;
- i) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais congéneres de outros países e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.
- j) Promover e efectivar, directa ou indirectamente, acções de formação sindical e de formação profissional, bem como outras de natureza solidária, designadamente, no âmbito da denominada economia social;

CAPÍTULO III

Estrutura e organização

Artigo 10.º

Estrutura

As associações sindicais que constituem a União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN são os sindicatos e uniões locais que desenvolvem a sua actividade na região.

Artigo 11.º

Sindicato

1- O sindicato é a associação sindical de base da estrutura da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, a quem cabe a direcção e a dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2- A estrutura do sindicato e a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se a partir das organizações sindicais de empresa.

Artigo 12.º

Uniões locais

1- A união local é a associação sindical intermédia da estrutura da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, a quem compete coordenar e dinamizar a actividade sindical no respectivo âmbito.

2- O âmbito geográfico da união local corresponde, em princípio, ao respectivo concelho, podendo, no entanto, abranger mais de um concelho.

3- As uniões locais desenvolvem o seu funcionamento e actividade com base na estrutura descentralizada dos sindicatos que abrangem trabalhadores no respectivo âmbito.

Artigo 13.º

CGTP-IN

A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical ao nível da região.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 14.º

Filiação

Têm direito de se filiar na União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN os sindicatos que exerçam a sua actividade na região do Algarve.

Artigo 15.º

Pedido de filiação

1- O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida para o efeito, acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade na região;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2- O processo referido no número anterior será dispensado, com excepção na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas regionais e locais, considerando-se automaticamente a sua filiação na União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de aceitação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN na sua primeira reunião após a deliberação.

2- Em caso de recusa de filiação pela direcção, o sindicato interessado, sempre que o pretender, poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões do congresso e plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN;
- f) Deliberar sobre o orçamento e plano de actividades, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pela direcção;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto

no artigo seguinte.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1- A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical na área da sua actividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN;
- i) Defender o regime democrático assente nas conquistas da Revolução de Abril;
- j) Comunicar à comissão executiva da direcção, com antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verifique qualquer modificação;
- k) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- l) Enviar anualmente à comissão executiva da direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e o orçamento;
- m) Informar regularmente a direcção da sua acção, nomea-

damente no cumprimento de tarefas colectivas ou específicas que lhes sejam atribuídas no âmbito da União;

n) Prestar todas as informações que forem solicitadas pelos órgãos competentes da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, de acordo com os estatutos.

Artigo 20.º

Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam de forma idêntica à adesão;

b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos seus associados.

2- Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos 6 meses.

Artigo 21.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá que ser aprovado pelo plenário da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votantes apurados.

CAPÍTULO V

Órgãos da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Órgãos da União

Os órgãos da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN são:

a) O congresso;

b) O plenário;

c) A direcção;

d) A comissão executiva da direcção;

e) O conselho fiscalizador.

Artigo 23.º

(Vinculação)

Para que a União fique obrigada, em juízo ou fora dele, activa e passivamente, bastam as assinaturas de dois membros da comissão executiva da direcção.

Artigo 24.º

Gratuidade do exercício do cargo

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 25.º

Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da União dos sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

Artigo 26.º

Composição

1- O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

2- Cabe ao plenário deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados, os quais, no caso afirmativo, participam em igualdade de direitos com os sindicatos filiados, à excepção do previsto nas alíneas c), d), e) e f) do artigo 31.º dos presentes estatutos.

Artigo 27.º

Representação

1- A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados.

2- O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula, calculada relativamente ao número de sindicalizados na área geográfica correspondente ao âmbito da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN:

a) Até 200 sindicalizados..... 3 delegados

b) De 201 até 500 sindicalizados 5 delegados

c) De 501 até 1.000 sindicalizados 7 delegados

d) De 1.001 até 1.500 sindicalizados 9 delegados

e) De 1.501 até 2.000 sindicalizados 11 delegados

f) De 2.001 até 2.500 sindicalizados 13 delegados

g) De 2.501 até 3.000 sindicalizados 15 delegados

h) De 3.001 até 4.000 sindicalizados 19 delegados

i) De 4.001 até 5.000 sindicalizados 23 delegados

j) Acima dos 5.001 e por cada fracção mais de mil sindicalizados, 4 delegados, arredondando-se por defeito ou por excesso;

3- A fixação do número de delegados previsto no n.º 2 do presente artigo é efectuada pelo plenário de sindicatos até 60 dias antes da realização do congresso.

Artigo 28.º

Participação da direcção

Os membros da direcção da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN participam no congresso como delegados de pleno direito.

Artigo 29.º

Participação de outras estruturas

1- As uniões locais participam no congresso com direito a voto, obedecendo a sua representação à seguinte fórmula:

a) Até 2.500 sindicalizados – 1 delegado;

b) Acima de 2.500 sindicalizados, mais um delegado por cada fracção de 2.500 sindicalizados, no máximo de 4 delegados;

2- A participação, também com direito a voto, das estruturas regionais da Interjovem, da Inter-Reformados e da Comissão para Igualdade entre Mulheres e Homens, obedece à seguinte fórmula:

a) Interjovem – 3 delegados;

b) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – 2 delegados;

c) Inter-Reformados - 2 delegados;

3- O número de delegados a atribuir às estruturas referidas nos números anteriores não pode ultrapassar 10% do total de delegados ao congresso, pelo que, se necessário o número de delegados referidos será equitativamente reduzido até perfazer a percentagem referida.

4- O número de delegados das estruturas referidas nos números anteriores será fixado, de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 deste artigo, pelo plenário de sindicatos até 60 dias antes da realização do congresso.

Artigo 30.º

Deliberações

1- O congresso funciona estando presentes a maioria dos seus delegados.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

3- A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 31.º

Competências

Compete ao congresso:

a) Aprovar, quadrienalmente, o relatório da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN;

b) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer dos outros órgãos da União;

c) Definir as orientações para a actividade da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN em harmonia com as orientações dos órgãos competentes da CGTP-IN;

d) Alterar os estatutos;

e) Eleger e destituir a direcção;

f) Deliberar sobre a fusão ou a dissolução da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN e consequente liquidação

do património, bem como o destino dos respectivos bens;

Artigo 32.º

Reuniões

1- O congresso reúne em sessão ordinária quadrienalmente para as atribuições previstas no artigo anterior.

2- O congresso reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário;

b) Quando a direcção o entender necessário;

c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

3- Em caso de urgência comprovada para a reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 34.º e 35.º dos presentes estatutos poderão ser reduzidos para metade por deliberação do plenário.

Artigo 33.º

Data e ordem de trabalhos

1- A ordem de trabalhos do congresso é elaborada pela direcção e ratificada pelo plenário, bem como a data do mesmo.

2- No caso da reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 34.º

Convocação

A convocação do congresso incumbe à direcção e deverá ser enviada aos sindicatos filiados e às uniões locais e publicada em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na região, com a antecedência mínima de 50 dias.

Artigo 35.º

Regulamento

1- Para além do disposto nos presentes estatutos, e complementarmente aos mesmos, o plenário de sindicatos aprovará com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do início do congresso, um conjunto de normas de natureza funcional.

2- Das normas referidas no número anterior constará, nomeadamente, o processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, à sua discussão, ao envio de propostas e respectivos prazos, por forma a assegurar a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e a garantia a qualquer associação sindical o direito de apresentar propostas.

Artigo 36.º

Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída pela comissão executiva da direcção e presidida por um dos seus membros, a designar entre si.

2- Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros

membros da direcção e ou delegados eleitos pelo congresso por proposta da direcção.

3- No caso dos membros da direcção serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

Artigo 37.º

Candidaturas

1- Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN:

- a) A Direcção;
- b) Três direcções sindicais que representem no mínimo 20 delegados inscritos no congresso ou um grupo de 20 delegados do congresso que representem mais de um sindicato, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores da lista.

2- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais (sindicatos, uniões locais e união distrital), membros eleitos nas secções, delegações, secretariados ou outros sistemas de organização descentralizada ou ainda das comissões intersindicais ou sindicais de empresa e ou delegados ao congresso, sendo eleita a que tiver maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3- Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatos.

4- O processo de eleição da direcção consta do regulamento eleitoral da direcção, anexo aos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 38.º

Composição

1- O plenário é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

2- Participam no plenário as uniões locais.

3- Participam ainda no plenário dos sindicatos as estruturas regionais da Interjovem, da Inter-Reformados e da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

4- Os sindicatos não filiados na União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN poderão participar no plenário de sindicatos, se assim o deliberarem os sindicatos filiados, em igualdade de direitos com estes, à excepção dos previstos nas alíneas d), e), f), g), h), j) e m) do artigo 40.º dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

Representação

1- A representação das associações sindicais no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes.

2- Se a sede do sindicato não for na área de actividade da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, a representação do sindicato cabe aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização

descentralizada, previstos nos respectivos estatutos.

3- No caso do sindicato não ter instituído na área de actividade da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, nenhum sistema de organização sindical descentralizada, deverá promover transitoriamente entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN. Os sindicatos poderão, no entanto, avançar para a criação de formas de organização descentralizada na área da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

4- O número de delegados por sindicato é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, correspondendo a cada 500 trabalhadores um delegado, sendo as fracções iguais ou inferiores a 250 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

5- Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um delegado.

Artigo 40.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário:

a) Pronunciar-se, entre reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e que a direcção, a comissão executiva da direcção, o conselho fiscalizador ou qualquer associado entendam dever submeter à sua apreciação;

b) Acompanhar a acção prática das deliberações do congresso e dos órgãos da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, tendo em consideração as orientações dos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;

c) Apreciar a situação política sindical e, em conformidade, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

d) Ratificar os pedidos de filiação;

e) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido punidos com a pena de expulsão;

f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção em matéria disciplinar;

g) Aprovar o regulamento do congresso e ratificar a data e a ordem de trabalhos apresentados pela direcção;

h) Deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados;

i) Apreciar a actuação da direcção, da comissão executiva da direcção, ou dos seus membros;

j) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte;

k) Deliberar sobre as participações extraordinárias a pagar pelos sindicatos;

l) Vigiar o cumprimento dos presentes estatutos;

m) Eleger e destituir o conselho fiscalizador;

n) Aprovar o regulamento de funcionamento do conselho fiscalizador.

Artigo 41.º

Reuniões

1- O plenário reúne-se em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas do exercício anterior e efectuar o balanço da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;

c) Quadrienalmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas g) e h) do artigo anterior.

2- O plenário reúne-se em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário;

b) Sempre que a direcção ou a comissão executiva o entender necessário;

c) A requerimento de cinco sindicatos ou de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

Artigo 42.º

Deliberações

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos, salvo disposição em contrário.

2- A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3- O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, correspondendo a cada 500 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 250 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

4- Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

5- As uniões locais não têm direito de voto.

6- Não é permitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 43.º

Mesa do Plenário

A mesa do plenário é constituída pela comissão executiva da direcção, que escolherá de entre os seus membros quem presidirá.

Artigo 44.º

Convocação

1- A convocação do plenário é feita pela comissão executiva da direcção com a antecedência mínima de oito dias.

2- Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias através do meio de comunicação que se considere mais eficaz.

3- No caso do plenário ser convocado nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 41.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 45.º

Composição

A direcção é constituída por um número impar de membros, entre 25 e 33.

Artigo 46.º

Duração do mandato

A duração do mandato da direcção é de quatro anos podendo os seus membros ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 47.º

Competência

Compete, em especial, à direcção:

a) Dirigir e coordenar a actividade da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário no respeito pelas orientações definidas pelos idênticos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional.

b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pela estrutura da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;

c) Promover ao nível da região a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

d) Assegurar e desenvolver as ligações entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;

e) Discutir e aprovar as propostas de relatório e contas, bem como do plano de actividades e do orçamento, a submeter a aprovação final do plenário de sindicatos;

f) Apreçar a actividade desenvolvida pela comissão executiva da direcção, pelo coordenador da direcção ou por qualquer dos seus membros;

g) Exercer o poder disciplinar;

h) Apreçar os pedidos de filiação;

i) Fixar o número de membros da comissão executiva da direcção;

j) Eleger e destituir a comissão executiva da direcção;

k) Eleger e destituir o coordenador da direcção;

l) Convocar o congresso;

m) Aprovar o regulamento de funcionamento da direcção;

n) Assegurar a direcção político sindical da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN;

o) Representar a União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, em juízo e fora dele, activa e passivamente;

Artigo 48.º

Definição de funções

1- A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, de entre si, a comissão executiva da direcção,

fixando o número dos seus membros;

b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

c) Eleger, por proposta da comissão executiva, o coordenador da direcção.

2- A direcção poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretário-geral.

3- A direcção poderá delegar na comissão executiva da direcção, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 49.º

Reuniões

1- A direcção reúne-se no mínimo de dois em dois meses.

2- A direcção reúne-se extraordinariamente:

a) Por deliberação da direcção;

b) Sempre que a comissão executiva da direcção o entender necessário;

c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 50.º

Perda de mandato

1- Perderão o mandato os candidatos eleitos para os órgãos da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN que não tomem posse, injustificadamente, no prazo de 60 dias a contar da data da tomada de posse dos demais titulares.

2- Perderão ainda o mandato os titulares que falem injustificadamente a cinco reuniões do respectivo órgão, bem como os que deixem de estar sindicalizados.

3- As perdas de mandato previstas nos números anteriores são declaradas pela direcção, só se efectivando se, após solicitação escrita dirigida aos interessados com aviso de recepção, não for apresentada, no prazo de 30 dias, a adequada justificação.

Artigo 51.º

Deliberações

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos seus membros.

2- A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 52.º

Convocações

1- A convocação da direcção incumbe à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2- Em caso de urgência, a convocação da direcção pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz, no prazo possível que a urgência exigir.

Artigo 53.º

Mesa

A mesa da direcção é constituída pela comissão executiva da direcção, que escolherá entre si quem presidirá.

Artigo 54.º

Comissões específicas

1- A direcção poderá, com vista ao desenvolvimento da actividade da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual.

2- As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência da direcção.

Artigo 55.º

Iniciativas especializadas

A direcção poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientação sobre questões específicas.

SECÇÃO V

Comissão executiva da direcção

Artigo 56.º

Composição

A comissão executiva da direcção é constituída por membros eleitos pela direcção entre si.

Artigo 57.º

Competência

1- Por delegação da direcção, compete com carácter permanente à comissão executiva da direcção:

a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução;

b) Definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e acções aprovadas pela direcção;

c) A direcção política-sindical da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN;

d) A coordenação da acção sindical na região e nos diversos sectores de actividade;

e) A direcção das diversas áreas de trabalho;

f) Assegurar o regular funcionamento e a gestão da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, designadamente nos domínios do pessoal, patrimonial, administrativo e financeiro;

g) Representação externa da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN;

h) Representar a União em juízo e fora dele, activa e passivamente;

i) Presidência do congresso, plenário e direcção;

j) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

k) Propor à direcção a eleição de um coordenador.

l) Elaborar anualmente as propostas de contas do exercício anterior, bem como do seu relatório justificativo e do orçamento e do plano de actividades para o ano seguinte a apresentar à direcção.

m) As demais competências que lhe venham a ser delegadas;

2- A comissão executiva da direcção, no exercício das suas competências, deve garantir a democracia sindical e a unida-

de da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

Artigo 58.º

Definição de funções

A comissão executiva da direcção, na sua primeira reunião após a eleição deverá:

- a) Definir as funções do coordenador e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 59.º

Reuniões

1- A comissão executiva da direcção reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

2- A comissão executiva da direcção poderá ainda reunir-se a pedido de um terço dos seus membros ou por convocação do coordenador.

3- A comissão executiva da direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Artigo 60.º

Conselho Fiscalizador

1- O conselho fiscalizador é constituído por 3 sindicatos efectivos, eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pela direcção ou por um mínimo de três sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria dos votos validamente expressos.

2- As listas candidatas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como os nomes dos respectivos representantes no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar mais que um representante efectivo e um representante suplente por sindicato, nem membros da direcção da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

3- Só se poderão candidatar sindicatos filiados que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

4- O conselho fiscalizador, eleito quadrienalmente pelo plenário de sindicatos, a realizar até 60 dias pós a realização do congresso, manter-se-à em funções até à eleição do novo conselho fiscalizador.

5- O processo eleitoral do conselho fiscalizador consta do anexo II dos presentes estatutos.

Artigo 61.º

Competências

Compete ao conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar as contas da União, bem como o cumprimento dos estatutos;

b) Emitir parecer sobre o orçamento e o plano de actividades e o relatório e as contas apresentados pela direcção;

c) Solicitar toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade;

d) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

Artigo 62.º

Definição de funções

O conselho fiscalizador na sua primeira reunião após a eleição deverá:

- a) Eleger de entre os seus membros o presidente;
- b) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em atenção assegurar o pleno exercício das suas competências.
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 63.º

Reuniões

1- O conselho fiscalizador reúne-se sempre que necessário e pelo menos de seis em seis meses.

2- A convocação das reuniões não regulares incumbe ao presidente ou, no seu impedimento, a um terço dos seus elementos.

3- O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 64.º

Disposições gerais

Constituem fundos da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN:

- a) As participações ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As participações extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de qualquer iniciativa destinada à realização de fundos.

Artigo 65.º

Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional serão as que forem aprovadas pelo órgão competente respectivo, devendo para o efeito a União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN enviar até 15 de Novembro de cada ano uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte, donde conste o montante previsto da participação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional.

Artigo 66.º

Quotização

1- Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6 % da sua receita mensal no distrito, proveniente da quotização.

2- Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização de 2 % da sua receita mensal no distrito, proveniente da quotização.

3- A quotização deve ser enviada à direcção até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere.

Artigo 67.º

Relatório e contas e orçamento

1- A direcção deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício do ano anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte.

2- O relatório e contas, bem como o orçamento e o plano de actividades, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3- Durante os prazos referidos no número anterior, serão facultados aos associados que o pretendam os livros e documentos de contabilidade da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

4- Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas e sobre o orçamento e o plano de actividades.

Artigo 68.º

Gestão administrativa e financeira

1- A fim de poder avaliar a situação e poder propor a adopção de medidas que se mostrem necessárias, a União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN poderá analisar a gestão e examinar a contabilidade dos sindicatos filiados desde que lhe seja solicitado por estes ou quando o considerar necessário e, neste caso, tenha o acordo das organizações visadas.

2- A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN obrigará a enviar regularmente à CGTP-IN os balancetes, o orçamento e o plano de actividades e o relatório e contas.

3- A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN poderá assegurar, em colaboração com os associados, a dinamização e a coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

Artigo 69.º

Contribuições para as uniões locais

A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN contribuirá para os fundos das uniões locais de acordo com o orçamento aprovado pelo plenário.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Artigo 70.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 71.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 72.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 73.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 74.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da decisão da direcção cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância.

3- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO IX

Alteração aos estatutos

Artigo 75.º

Competência

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

2- As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

CAPITULO X

Fusão e dissolução

Artigo 76.º

Competência

A fusão e a dissolução da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN só podem ser deliberadas em reunião do congresso expressamente convocada para este efeito.

Artigo 77.º

Deliberações

1- As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União e nela inscritos.

2- O congresso que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 78.º

Símbolo

O símbolo da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN é constituído por um rectângulo colocado ao alto, de fundo vermelho, tendo ao centro uma chave de bocas a preto, ladeada ao lado esquerdo por uma espiga e do lado direito por um aparo de caneta, ambos em amarelo, e na base silhuetas a preto e branco que assentam nas iniciais «USAL», separadas por uma barra das iniciais «CGTP-IN».

Artigo 79.º

Bandeira

A bandeira da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior. Ao lado, a amarelo, estão gravadas as palavras «União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN».

ANEXO I

Regulamento eleitoral da direcção

Artigo 1.º

1- A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por cinco membros da mesa do congresso ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Os membros que integram as listas de candidatura concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão

eleitoral.

Artigo 2.º

1- Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

2- Compete ainda à comissão eleitoral assegurar a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição.

Artigo 3.º

1- Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção:

- a) A direcção;
- b) Três direcções sindicais que representem no mínimo 20 delegados inscritos no congresso ou um grupo de 20 delegados do congresso que representem mais de um sindicato, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores da lista;

2- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais (sindicatos, uniões locais e união distrital), membros eleitos nas secções, delegações, secretariados ou outros sistemas de organização descentralizada ou ainda das comissões intersindicais ou sindicais de empresa e ou delegados ao congresso, sendo eleita a que tiver maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3- Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista de candidatura.

Artigo 4.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, data de nascimento, estado civil, residência, profissão, empresa onde trabalha, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura;
- c) Documento comprovativo da qualidade de membro dos corpos gerentes de associação sindical ou de delegado ao congresso;
- d) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- e) Nome e assinatura dos subscritores da lista, acompanhada de documento comprovativo da qualidade em que a subscrevem.

2- As listas referidas no número um do presente artigo devem ser apresentadas à mesa do congresso até quatro horas antes do acto eleitoral.

Artigo 5.º

1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora após o encerramento do prazo para

entrega das listas.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo de uma hora.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, na hora seguinte, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 6.º

Após a deliberação prevista no número 3 do artigo anterior a comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas concorrentes às eleições, procedendo de imediato à sua distribuição pelos delegados participantes e à respectiva afixação no local de realização do congresso.

Artigo 7.º

O acto eleitoral não poderá ter início antes de decorrida uma hora a contar da afixação das listas de candidaturas.

Artigo 8.º

Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores, e com as dimensões apropriadas para nele caberem as listas concorrentes.

Artigo 9.º

Cada boletim de voto conterá impresso a designação do congresso, o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 10.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 11.º

Os cadernos eleitorais são constituídos pelos delegados ao congresso.

Artigo 12.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado ao congresso.

Artigo 13.º

1- Após a identificação de cada delegado participante na eleição, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2- Inscrito o seu voto, o delegado participante depositará na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto, dando a mesa a correspondente descarga nos cadernos eleitorais.

3- Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 14.º

Funcionarão no local onde decorrer o congresso tantas mesas de voto quantas a comissão eleitoral considerar necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

Artigo 15.º

Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá e por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 16.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a acta dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 17.º

Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, proclamando, os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 18.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição que entregará à mesa do congresso.

Artigo 19.º

A comissão eleitoral dará posse à direcção eleita no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da respectiva eleição.

ANEXO II

Regulamento eleitoral do conselho fiscalizador

Artigo 1.º

(Listas de candidaturas)

1- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos por listas.

2- Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho fiscalizador:

a) A direcção;

b) Um mínimo de três sindicatos.

3- Nenhum candidato poderá integrar mais de que uma lista.

Artigo 2.º

(Organização do processo eleitoral)

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, constituída por três membros da comissão executiva da direcção e por ela designados e ainda por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 3.º

(Apresentação das candidaturas)

A apresentação das candidaturas consiste na entrega à comissão eleitoral da lista, até uma hora após o início dos trabalhos do plenário de sindicatos, contendo a denominação dos

sindicatos candidatos, que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, bem como o nome dos respectivos representantes, efectivo e suplente, a eleger, acompanhada da declaração de aceitação da candidatura e assinada pelo proponente ou proponentes devidamente identificados.

Artigo 4.º

(Cadernos eleitorais)

Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista de presenças no plenário de sindicatos.

Artigo 5.º

(Votação)

1- A votação é por voto directo e secreto.

2- Cada boletim de voto conterá impresso o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

3- São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no número anterior.

4- A votação será por sindicato, nos termos do artigo 39.º dos Estatutos.

5- Após a identificação do representante de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto, quanto o número de votos a que tem direito.

Artigo 6.º

(Mesa de voto)

1- Funcionário no local onde decorrer o plenário de sindicatos tantas mesas de voto quantas forem necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

2- Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 7.º

(Apuramento dos resultados)

1- Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a acta dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral, para o processo eleitoral.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final, proclamando-se os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 8.º

(Suplentes e preenchimento de vagas)

1- Só por impedimento absoluto e definitivo de um membro efectivo do conselho fiscalizador ocorrerá a sua substituição pelo membro suplente do respectivo sindicato.

2- O preenchimento de vagas decorrentes, nomeadamente de membro ou membros do conselho fiscalizador deixarem de pertencer aos corpos gerentes dos sindicatos eleitos ou de os respectivos sindicatos registarem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN e não suprido no prazo de 30 dias, será feita pelo plenário de sindicatos, nos termos do disposto na presente secção.

Registado em 2 de agosto de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 149 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL

Direção eleita em 11 de Junho de 2012 para um mandato de 3 anos.

CARGO SINDICAL	NOME	BI POLICIAL	COMANDO
Presidente	Armando Fernando Queirós Ferreira	142723	DN/UEP
Primeiro Vice-presidente	Rui Manuel Domingos Carvalho	132513	COMETLIS
Vice-presidente área sindical	Marcelo Morais Pinto	144073	DN/CR-AÇORES
Vice-presidente área relações públicas e exteriores	José Joaquim Martins Gaspar	138959	COMETPOR
Vice-presidente área finanças	Nuno Alexandre Azevedo Lourenço Martins	142698	CD -C. BRANCO
Vice-presidente área jurídica	José dos Santos Dias Ludovino	142730	COMETLIS
Tesoureiro	Rui Pedro Simões Tomás	144619	COMETLIS
Secretário da presidência	Paulo Orlando Coelho da Silva Pinto	142747	COMETLIS
Secretário de finanças	Manuel António Vaz Brás	141808	COMETLIS
Secretário-geral	Fernando Jorge da Silva Gonçalves	135656	DN
Secretário-geral adjunto	António de Oliveira Alves	139755	COMETPOR
Secretário da direcção	Carlos Manuel Martins Oliveira	135331	EPP
Secretário	Paulo Jorge Morais Marcelo	143240	COMETLIS
Secretário adjunto	Maria Luísa Alves do Vale Rodrigues	135960	CD-BRAGANÇA
Secretário relações públicas	Aquilino Miguel Nunes Teixeira	146691	COMETPOR
Secretário relações públicas	Paulo Jorge Olmos Gonçalves	141713	COMETPOR
Secretário relações públicas	Fernando dos Santos Bastos	141501	CR-AÇORES
Secretário relações exteriores	José Manuel Rodrigues Macedo	138457	CD-SETÚBAL

Secretário relações exteriores	Luís Fernando Teixeira Sampaio	140892	COMETLIS
Secretário relações exteriores	Carlos Miguel Rolo Azeredo	142674	COMETPOR
Secretário região norte	Ricardo José Torres Nascimento	135465	CD-VILA REAL
Secretário região centro	Rui Manuel Petronilho Luzio	138408	CD -C. BRANCO
Secretário região sul	Isabel de Morais Ribeiro Silva Lobo	133306	CD-FARO
Secretário região metropolitana Lisboa	Pedro Nuno Costa Tenreiro	145939	COMETLIS
Secretário adjunto região metropolitana Lisboa	Pedro Miguel Pinto França	150335	COMETLIS
Secretário região metropolitana Porto	Ricardo Miguel Branco de Carvalho	148229	COMETPOR
Secretário adjunto região metropolitana Porto	Filipe Nogueira Araújo	141140	COMETPOR
Coordenador nacional delegados sindicais	Vitor Manuel Gonçalves Pereira	139453	COMETLIS
Coordenador nacional classe oficiais	Maria Rosa Pereira Pinto Borreicho	135208	CD-ÉVORA
Coordenador nacional classe chefes	António Miguel Rico Borreicho	131679	CD-ÉVORA
Coordenador nacional classe agentes	Mário António Azevedo	137826	DN
Coordenador nacional investigação criminal	Idalio Jorge Dias Simão	151914	COMETLIS
Coordenador nacional trânsito	Ivo Manuel Figueiredo Rebelo	149547	COMETLIS
Coordenador nacional para as unidades especiais	José Luís da Silva Coelho	137526	UEP
Coordenadora para o grupo de acção de elementos fem.	Fernanda Maria Pinto França	136451	COMETLIS/ PMLX
Secretário directivo	Nuno André Calado da Silva Freire	151708	COMETLIS

Secretário directivo	Serafim Fernandes Simão	134380	UEP/CD-FARO
Secretário directivo	David Gonçalves Ferreira	142546	CD-BRAGA
Secretário directivo	Xavier Augusto Carrasca Ferraz	134414	COMETPOR
Secretário directivo	Fernando Miguel Gomes Marques	141797	CD-SETÚBAL
Secretário directivo	Jorge Luís Garcia Ribeiro	138377	COMETPOR
Secretário directivo	Maria Helena Marques S. Figueiredo	139230	CD-AVEIRO
Secretário directivo	Miguel Ramos Constâncio Gama	147803	COMETLIS
Secretário directivo	Amaro Francisco Forneiro Rocha	136042	CD-VIANA CAST.
Secretário directivo	António de Jesus Paixão Mealha Cavaco	142299	CD-BEJA
Secretário directivo	António José Vilela Rodrigues	132938	CD-VILA REAL
Secretário directivo	Joaquim Soares da Rocha	134838	CD-VILA REAL
Secretário directivo	Carlos Alberto Nunes da Silva	135569	CD-COIMBRA
Secretário directivo	António José Angelino Santos	136722	COMETLIS
Secretário directivo	Celso Miguel de Brito Pacheco	155407	COMETLIS
Secretário directivo	Bruno Alexandre da Silva Galdes	145892	COMETLIS

Secretário directivo	Luís Filipe dos Prazeres Maria	139447	COMETLIS
Presidente Secretariado Regional dos Açores	Pedro Miguel Bento Saraiva	139629	CR-AÇORES
Vice-presidente Secretariado Regional dos Açores	José Manuel Rita Paiva	150518	CR-AÇORES
Secretário regional (Açores)	Elsa de Jesus Medeiros Correia	151513	CR-AÇORES
Secretário regional-Adjunto (Açores)	António Carlos Cáceres dos Santos	147485	CR-AÇORES
Secretário Coordenador para o grupo oriental	Paulo Sérgio Sousa Freire	149599	CR-AÇORES
Secretário Coordenador para o grupo central	Nelson Gomes de Oliveira Pimparel	140360	CR-AÇORES
Secretário Coordenador para o grupo ocidental	Ana Cristina Carvalho	147922	CR-AÇORES
Secretário Regional de finanças (Açores)	Maria de Lurdes Andrade Medeiros	144825	CR-AÇORES
Presidente Secretariado Regional da Madeira	Luís Alberto Monteiro Costa	137042	UEP/CR-MADEIRA
Vice-presidente Secretariado Regional da Madeira	Vasco Bruno da Silva Marcial	139800	CR-MADEIRA
Secretário regional (Madeira)	Ana Paula Vieira Moniz	138508	CR-MADEIRA
Secretário regional de finanças (Madeira)	José Alfeu Ramires Tome	141842	CR-MADEIRA
Secretário Coordenador para a ilha da Madeira	Paulo Renato Camara Figueira	144168	CR-MADEIRA
Secretário Coordenador para a ilha de Porto Santo	Miguel Angelo dos Santos Nunes	150489	CR-MADEIRA

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nordeste Agrária - Cancelamento

Nos termos da sentença proferida em 30 de maio de 2012 e transitada em julgado em 4 de julho de 2012, no âmbito do processo n.º 598/11.8TBBGC que correu termos no Tribunal do Trabalho de Bragança, movido pelo Ministério Público contra a Associação Nordeste Agrária, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do

Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nordeste Agrária, efetuado em 25 de Junho de 1986, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Nova Fundinio, S. A.

Estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 17 de maio de 2012.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo 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 do artigo seguinte.
- e) Eleição da comissão eleitoral nos termos do n.º 2 do artigo 53.º destes estatutos.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalho.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

- 1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.
- 2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 8.º

Plenário 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, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a mais de 50 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor e nos referendos.
- 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

- 1- A 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 ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

- 1- Compete à CT, e constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:
 - a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
 - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

d) Participar, entre outros, nos 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.

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e f) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior, em especial na alínea entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os 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 empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Coordenar, 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;

h) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas 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, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua 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 CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de ges-

tão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra 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 pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial 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;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta 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 técnicos 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 e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização e reestruturação da empresa

1- Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2- A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra 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) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.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.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.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 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 27.º

Plenários e reuniões

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

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

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

4- Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões

de trabalhadores comunicará (ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda 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 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor,

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização

ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e sem efeito todo o acordo ou acta 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, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

1- Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

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

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

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- 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 disposto no artigo 43.º.

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa. Rua do Carriçal, n.º 38, 4460 – 273 Senhora da Hora.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por um mínimo de 2 e um máximo de 11 elementos, de acordo com o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro (4) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, essa delegação só produz efeitos com a concordância dos restantes membros da CT.

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

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

Artigo 44.º

Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Organização e funcionamento da CT

1- A CT elege, em voto secreto de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2- As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes, desde que assegurado quórum.

3- Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate, o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente duas vezes 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.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Logotipo da CT

1- A CT, utilizará como logotipo em toda a sua documentação oficial um desenho de linhas negras, constituído pela forma geométrica dum trapézio, contendo no seu interior o desenho de um balde de fundição, à esquerda do balde as iniciais «C. T.» designando comissão de trabalhadores, à direita do balde «N. F.» designando Nova Fundinio, por baixo do balde está a designação completa da «Comissão de trabalhadores Nova Fundinio S. A.»



Artigo 49.º

Património da CT

1- Em caso de extinção da CT o respectivo património será entregue a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

1- Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

1- 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 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- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por um elemento da comissão de trabalhadores em funções, que será o presidente que deverá ser coadjuvado, por dois vogais eleitos em reunião extraordinária da CT e posteriormente por um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- Na impossibilidade cumprimento do número anterior será eleita em plenário a constituição da comissão eleitoral (CE)

3- Cada uma das listas candidatas à CT poderá designar por escrito um representante que integrará a CE juntamente com os elementos referidos no número anterior.

A comissão eleitoral extingue-se após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos resultados eleitorais.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias

antes do termo do mandato de cada CT.

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 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 tomada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

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

2- 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- 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 são apresentadas até 20 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6- 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.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de 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 detetadas 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, a aceitação de candidaturas.

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 das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

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

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.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 em todos os locais de trabalho 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.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação,

à mesa de vote de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no n.º 4 Têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.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- Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da (s) mesa (s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3- A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas 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 todos 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 comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos de 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 com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa,

que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de 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 pelas membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.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 e de boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalada 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 e do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o 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 17.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.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 e 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 junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lava uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

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 no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral deve requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhada dos documentos de registo de votantes, bem como ao órgão de gestão do empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade ou cartão de cidadão, data de emissão e validade e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui o registo de presenças).

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

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

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que 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 n.º 1 Perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O processo segue os trâmites previstos nos n.º 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requere-

rimento referido no n.º 4.

7- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

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 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1- A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor após a sua publicação

no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova CT e subcomissão (ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 30 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 125, a fl. 178 do livro n.º 1.

SOTEIS, Sociedade Internacional de Turismo, S. A. - Alteração

Alteração de Estatutos aprovada em reunião plenária, realizada em 26 de julho de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 8, de 29/2/2012.

.../...

Artigo 26.º

Comissão eleitoral

1- a 3- ...

4- A comissão eleitoral deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

5- ...

.../...

Registado em 3 de agosto de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 129, a fl. 179 do livro n.º 1.

II - ELEIÇÕES

Nova Fundinio, S. A.

Comissão de trabalhadores da Nova Fundinio, S. A., eleita em 17 de julho de 2012, para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Alberto Augusto Pimenta Gomes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7118093.

José Manuel Fernandes Lopes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7281148.

Saint-Gobain Sekurit Portugal - Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral, realizada em 19 de julho de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22/2/2012.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da C.T.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

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, bem assim, o número previsível de trabalhadores e afixar a respectiva convocatória.

CAPITULO III

Processo eleitoral

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral ou, na sua falta, por, no mínimo 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa

Registado em 27 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 124, a fl. 178 do livro n.º 1.

Aníbal José Ribeiro de Sousa Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6620416.

Suplentes:

Maria de Fátima dos Santos Pinto Teixeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6532005.

Manuel Augusto Magalhães Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8443678.

Registado em 30 de julho de 2012, ao abrigo do artigo

438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 126, a fl. 178 do livro n.º 1.

Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, S. A.

Comissão de trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, S. A. - Eleição em 12 de Julho de 2012 para o quadriénio de 2012-2016.

Efectivos:

1- Fernando José Machado Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 09923858, recepcionista na Pousada Santa Maria, Marvão.

2- Maria Madalena Vieira da Silva Gonçalves, portadora do bilhete de identidade n.º 9436550, de 29 de Julho de 2008, do arquivo de identificação de Braga, recepcionista na Pousada de São Bento, Caniçada.

3- Nuno Miguel Magalhães Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 09950024, empregado de mesa na Pousada Castelo de Óbidos, Óbidos.

4- Ismael Fernando Paredes Lourenço, portador do bilhete de identidade n.º 3977789, de 31 de Dezembro de 2012, do arquivo de identificação de Lisboa, empregado de mesa na Pousada Infante de Sagres, Sagres.

5- Paulo Alexandre Gonçalves da Cunha, portador do cartão de cidadão n.º 11666314, sub-chefe de mesa na Pousada D. Maria I, Queluz.

6- João Manuel Ribeiro Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 11197646, operário polivalente na Pousada Santa Marinha, Guimarães.

7- Jessica Golitzin Monteiro Farraguas, portadora do cartão de cidadão n.º 13207087, empregada de mesa na Pousada Nossa Senhora Assunção, Arraiolos.

Suplentes:

8- Cidália Maria Barreira Alexandre, portadora do cartão de cidadão n.º 11274767, empregada de mesa na Pousada Santa Cristina, Condeixa-a-Nova.

9- Rui Filipe Machado de Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 12809806, cozinheiro na Pousada Monte Santa Luzia, Viana do Castelo.

10- Olga Maria Teixeira Cardoso Veiga, portadora do cartão de cidadão n.º 08632819, sub-chefe de mesa na Pousada São Bartolomeu, Bragança.

11- Henriqueta Maria Pita Valada, portadora do bilhete de identidade n.º 6637875, de 15 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, empregada de andares na Pousada Santa Cristina, Condeixa-a-Nova.

Registado em 30 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 127, a fl. 178 do livro n.º 1.

Solvay Portugal, S. A.

Comissão de trabalhadores da Solvay Portugal, S. A., eleita nos dias 20 e 21 de Junho de 2012, para o mandato de dois anos.

António Manuel Pereira, n.º 186, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4713327.

Fernando Manuel Fernandes, n.º 333, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4651802.

Francisco José Benavente, n.º 496, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6244350.

Joaquim António Cunha, n.º 480, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7086221.

Nuno Miguel Lourenço, n.º 949, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10333439.

Registado em 31 de julho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 128, a fl. 179 do livro n.º 1.

EDA - Eletricidade dos Açores, S. A.

Comissão de trabalhadores da EDA - Eletricidade dos Açores, S. A. - Eleições em 23 de maio de 2012 para o quadriénio 2012/2015.

Efetivos:

António Manuel Ferreira Melo, 926, São Miguel.

Dina Maria Almeida Morgado, 1302, São Miguel.

Evandro Miguel Correia Mendes, 790, Terceira.

Isabel Carmen Ávila R. Lopes S. Campos, 889, Faial.

Fernando Manuel Andrade Silva, 939, Pico.

José Alberto Vieira Silva, 1035, São Jorge.

António Carlos Soares Freitas, 1298, Santa Maria.

Suplentes:

António Francisco Ferreira Jerónimo, 917, Flores.

Fernando Manuel Torres M. Bettencourt Louro, 618, Graciosa.

António José Ponte Teixeira Amaral, 1098, São Miguel.

Rodrigo Alexandre Silva Sousa, 1338, Terceira.

Alfredo José Almeida Martins, 1148, São Miguel.

Sérgio Valentim Branco Martins, 678, Terceira.

Maria Gilberta Pereira, 446, Pico.

Registado em 26 de julho de 2012, nos termos da alínea b), n.º 6, do artigo 438.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7, de 12 de Fevereiro de 2009, sob o n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Armando Ferreira da Silva & Filhos, Lda.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa Armando Ferreira da Silva & Filhos, Lda., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da supracitada Lei, recebida nesta Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 30 de julho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na referida empresa, que se transcreve:

«Pela presente comunicamos a V/Exas, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, que no dia 29 de Outubro de 2012 irá realizar-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da empresa Armando Ferreira da Silva & Filhos Lda., sita na rua Adolfo Bentes n.º 327 – Frazão – 4595-088 Paços de Ferreira.»

Armando & Filhos, Lda.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa Armando & Filhos, Lda., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da supracitada Lei, recebida nesta Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de agosto de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na referida empresa, que se transcreve:

«Pela presente comunicamos a V/Exas, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, que no dia 29 de Outubro de 2012 irá realizar-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da empresa Armando & Filhos Lda., sita na Rua S. Brás, 517 R/C – Frazão - 4595-182 Paços de Ferreira.»

Câmara Municipal do Bombarral

Nos termos da alínea a) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, (Delegação Regional de Leiria) ao abrigo do n.º 3.º do artigo 182.º e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30/07/2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, da Câmara Municipal de Bombarral.

«Pela presente comunicamos a V. Ex^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II) que, no dia 7 de Novembro de 2012, realizar-se-á na autarquia abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supra citada lei:

Autarquia: Câmara Municipal do Bombarral
Morada : Praça do Município»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel, Planeamento e Controlo de Processos, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM MECATRÓNICA AUTOMÓVEL, PLANEAMENTO E CONTROLO DE PROCESSOS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel, Planeamento e Controlo de Processos
DESCRIÇÃO GERAL	Proceder ao planeamento e controlo de processos de manutenção e reparação automóvel em oficinas, supervisionando os trabalhos de deteção e reparação de avarias nos sistemas mecânicos, elétricos e eletrónicos de veículos automóveis ligeiros e pesados, tendo em vista a maximização da produtividade da oficina de manutenção e reparação automóvel, no respeito pelas normas de segurança ambiental e de higiene e saúde no trabalho.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ¹		UFCD	Horas
Formação Geral e Certifica	0349	1	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho	25
	5124	2	Técnicas de expressão oral e escrita	25
	5768	3	Inglês em contexto socioprofissional	25
	6426	4	Matemática geral	50
	6427	5	Desenho geral	25
	Código		UFCD	Horas
525 Formação Tecnológica	6431	1	Modelação paramétrica	50
	7505	2	Eletrónica automóvel	50
	7506	3	Gestão oficial	50
	7507	4	Orçamentação, garantias e fidelização do cliente	25
	5151	5	Gestão de processos e implementação de indicadores	25
	7508	6	Circuitos pneumáticos e hidráulicos aplicados ao automóvel	25
	6430	7	Mecânica aplicada	50
	6417	8	Sistemas digitais	50
	6418	9	Órgãos e elementos de máquinas	50
	6421	10	Microprocessadores/microcontroladores	50
	6428	11	Mecânica dos materiais-dimensionamento	50
	6429	12	Mecânica geral	50
	6432	13	Materiais metálicos	50
	6433	14	Materiais não metálicos	25
	7509	15	Motores de combustão interna-caracterização e funcionamento	50
	7510	16	Motores de combustão Interna-sistemas do motor	50
	7511	17	Sistemas transmissão, direção, suspensão e travagem	50
	7512	18	Multiplexagem automóvel	50
	7513	19	Técnicas de diagnóstico e ensaio - Avarias no Automóvel	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)				400

¹ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.